



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

# 1.- Índex

---

1.- Índex.....	2
2.- Introducció.....	4
3.- Marc normatiu.....	6
4.- Marc conceptual .....	11
4.1.- Assetjament sexual .....	11
4.2.- Assetjament per raó de sexe.....	13
4.3.- Assetjament per raó de l'orientació sexual .....	14
4.4.- Assetjament per raó de la identitat o expressió de gènere .....	15
4.5.- Modalitats en l'assetjament .....	15
5.- Àmbit d'aplicació.....	17
5.1.- Personal protegit .....	17
5.2.- Confidencialitat.....	18
6.- Informació i divulgació del Protocol.....	19
7.- Estratègies de prevenció de les situacions d'assetjament.....	20
7.1.- Elaboració d'estratègies de sensibilització .....	20
7.2.- Control i seguiment de la conflictivitat laboral .....	20
7.3.- Prevenció de riscos psicosocials .....	21
8.- Procediment .....	22
8.1.- Principis i garanties .....	22
8.2.- Competències, funcions i responsabilitats en l'aplicació del protocol .....	25
8.3.- Fases del procediment d'actuació .....	30

8.3.1.- Fase 1: Comunicació i assessorament .....	30
8.3.2.- Fase 2: Denúncia interna i investigació.....	31
8.3.3.- Fase 3: Resolució del cas.....	34
8.4.- Vies de resolució externes .....	35
9.- Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol .....	37
9.1.- Avaluació general.....	37
9.2.- Seguiment estadístic.....	37
ANNEX 1: Model de compromís de la institució .....	38
ANNEX 2: Circular informativa per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual per la plantilla. .....	40
ANNEX 3: Funcionament del protocol d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual. ....	45
ANNEX 4: Model de denúncia interna per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual. ....	46
ANNEX 5: Model de registre d'actuacions d'investigació per assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.....	50
ANNEX 6: Model de designació dels membres de la Comissió d'Avaluació i Gestió dels Casos. ....	52

## 2.- Introducció

---

Totes les persones tenen dret a una vida digna, a la salut laboral, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de feina, i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual són problemàtiques que atempten contra aquests principis.

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

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho i aquestes són, la prevenció, d'una banda, i l'actuació, de l'altra, davant de situacions d'assetjament. Alhora, reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual que es puguin produir a l'Ajuntament d'Altafulla. És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

**L'objectiu general** d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament d'Altafulla. Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions, símptomes i exemples. En segon lloc, desenvoluparà els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments a seguir. I, per últim, abordarà mesures de sensibilització i formació en la matèria. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

**Els objectius específics** del protocol són:

- Informar a la plantilla del rebuig total per part de l'Ajuntament d'Altafulla vers aquestes situacions, així com de com es poden produir i la importància de denunciar-les.
- Vetllar per un entorn laboral on les persones es respectin mútuament i on cap membre de la plantilla sigui discriminat/da en aquest àmbit.
- Generar un ambient de treball segur i reduir la presència de riscos laborals.
- Crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços i definir els rols i les responsabilitats de les diferents parts implicades.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades en l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars que calguin per posar fi a l'assetjament.

Així mateix, cal deixar clar que l'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa institució, de les accions legals que calguin.

### 3.- Marc normatiu

---

Diversos estaments internacionals i nacionals s'han pronunciat en contra de les conductes que es volen perseguir a través d'aquest protocol. A continuació, presentem un resum de les principals normatives sobre la matèria.

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

**L'organització de les Nacions Unides (ONU)** ha recollit, en diferents conferències mundials, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. Al juliol de 1985, a la II Conferència Mundial de la Dona, a Nairobi, es van fixar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball. La IV Conferència Mundial de la Dona, feta a Pequín el 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits. Darrerament, en el context dels Objectius del Mil·lenni 2030, l'ONU ha establert com a 5è objectiu de desenvolupament sostenible el d'assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar totes les dones i nenes a tot el món, així com eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en l'àmbit públic i privat, inclòs el tràfic d'éssers humans, l'explotació sexual i d'altres tipus d'explotació.

A la **Unió Europea (UE)**, diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. El 1987 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 provoca, 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.

En aquest sentit, la **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 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'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti.

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

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la **Constitució Espanyola** proclama que Espanya 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 impedeixin o dificultin la seva plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels

altres són fonament 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, com també a no patir tractes degradants, 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.

Així mateix, 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; estableix les mesures específiques per prevenir aquestes conductes i donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

També recull que en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Així doncs, cal esmentar que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El **Codi penal** estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

En el cas de les administracions públiques, el **Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'1994 Públic**, exposa a l'article 14 h) el dret de les empleades i dels empleats públics a la no discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, especialment enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix,

a l'article 95 esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'orientació sexual, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'orientació o identitat sexual, l'assetjament sexual i de sexe.

També cal fer esment del **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors** on es recull el dret dels treballadors i treballadores a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació o identitat sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de la institució o a les persones que hi treballen.

De la mateixa manera, el **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball**, estableix que tots els Plans d'igualtat hauran d'incloure com a matèria a tractar la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, també estableix que les mesures que siguin adoptades per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina seran objecte de dipòsit voluntari en el Registre homologat de l'Administració competent.

Pel que fa a l'àmbit autonòmic, **l'Estatut d'autonomia de Catalunya** manifesta que tots els treballadors i 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 dels funcionaris i funcionàries, i expressa el dret a ser tractats/des amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, així com a rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

A més, la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, aprovada pel Ple del Parlament de Catalunya, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a

veure amb la feina—, que pot adoptar les tipologies d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual integrades en aquest protocol. Així mateix, en el seu articulat la Llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit dins l'àmbit laboral.

De la mateixa manera, la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, aprovada pel Ple del Parlament de Catalunya, recull a l'article 32.2 e), que fa referència a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, que cal garantir que les institucions compleixin el protocol per la prevenció l'abordatge de l'assetjament sexual, com l'assetjament per raó de sexe. Així doncs, es reitera que en aquest tipus de denúncies i reclamacions cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

Concretament a Catalunya també cal tenir en compte la vigència de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. Aquesta és una llei pionera en l'àmbit autonòmic, fruit de les reivindicacions i demandes històriques dels col·lectius LGTBI, que té com a principal objectiu reforçar específicament els drets d'aquest col·lectiu d'una manera integral per garantir el dret a la no discriminació i a la igualtat per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i per assegurar la llibertat en la diversitat sexual i afectiva.

Dins d'aquesta norma es preveu com a infracció molt greu "l'assetjament i l'agressió de persones o les seves famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere" i afegeix que "qualsevol discriminació o assetjament per l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere en l'àmbit laboral (selecció i promoció de personal, desenvolupament de les tasques, etc.) és una infracció i ha de ser investigada i, si cal, sancionada, d'acord amb la legislació laboral." Per tant, aquest protocol també preveurà en el seu articulat la resolució d'aquest tipus de situacions.

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

## 4.- Marc conceptual

---

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica. Totes es basen en les definicions utilitzades en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista.

Tots aquests tipus d'assetjament s'originen en l'àmbit laboral i poden 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.**

Cal recordar que tots aquests tipus d'assetjament també **poden ser produïts per persones externes vinculades d'alguna forma a la institució**: persones d'altres organitzacions que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

Per tant, **cal informar d'aquest Protocol a les empreses o institucions que col·laborin amb l'Ajuntament d'Altafulla, manifestant alhora que es té una ferma convicció per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.**

En conseqüència, es manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

### 4.1.- Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual 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 d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Es poden trobar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Fer bromes de caire sexual o compliments ofensius.
- Fer comentaris sexuals obscens sobre el físic, la roba, etc.
- Adreçar-se a la persona de forma denigrant o obscena.
- Decorar els llocs de treball amb motius sexualment explícits (dibuixos, vinyetes, fotografies, imatges d'Internet, etc.).
- Fer gestos obscens i dirigir mirades lascives al cos.
- Explicar fantasies o preferències sexuals i/o preguntar sobre elles.
- Fer insinuacions o dirigir indirectes verbals de naturalesa sexual.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- Invitar de forma persistent a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que les invitacions són indesitjades o inoportunes.
- Enviar cartes, notes o missatges amb contingut de caràcter sexual ofensiu per correu, per correu electrònic o a través del mòbil.
- Fer peticions obertes de relacions sexuals, sense exercir pressió.
- Demanar cites fora de la feina per parlar d'assumptes que hi tenen relació (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.).
- Apropar-se excessivament a la persona o envair el seu espai físic de manera reiterada.
- Pressionar per aconseguir concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Fer demandes clares de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.
- Fer accions d'acorralament, de grapeig, de fregament, de tocament, d'agressió, etc.
- Agredir sexualment.
- Qualsevol altra conducta equivalent.

## 4.2.- Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament 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.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Utilitzar humor sexista de manera persistent (fer acudits i bromes relacionats amb els patrons de sexe i gènere).
- Adreçar-se a la persona de manera ofensiva per raó de sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit el sexe contrari (homes infermers, educadors de llars d'infants, enginyeres, bombers, dones policia, etc.).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions a causa del sexe de la persona, excloure-la o no prendre-la seriosament.

Conductes específiques en el cas de les dones:

- Ridiculitzar i menystenir la capacitat i el potencial intel·lectual de les dones.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Dificultar la promoció professional a les dones per causa del sexe.

Conductes específiques per causa d'embaràs i/o maternitat:

- Assignar a la dona tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals) per tal de boicotejar la situació d'embaràs i/o maternitat.

- Sabotejar la feina o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documentació, equipaments, etc.) per tal de boicotejar la situació d'embaràs i/o maternitat.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret.

### 4.3.- Assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Així mateix, després de l'aprovació l'any 2014 de l'anomenada Llei contra l'homofòbia a Catalunya, s'inclou qualsevol conducta d'assetjament perpetrada en base a l'orientació sexual de la víctima.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Conductes discriminatòries per la condició de gai, lesbiana o bisexual de la persona.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per la condició de gai, lesbiana o bisexual de la persona.
- Denegar un lloc de treball a causa de l'orientació sexual de la persona.
- Denegar, arbitràriament, els permisos a què té dret la persona (permís per matrimoni, permís de maternitat, permís de paternitat, excedències, etc.).
- Considerar aquests col·lectius com un grup de risc laboral per perill de contagi de malalties de transmissió sexual (VIH, hepatitis C, etc.).
- Fer ús d'humor homòfob o bífob que tingui com a tema gais, lesbianes, bisexuals en general o la persona treballadora en particular.
- Ridiculitzar les persones de col·lectius de gais, lesbianes i/o bisexuals, estereotipant-les en professions específiques.
- Fer comentaris homòfobs o bífobs i insultar la persona utilitzant termes barroers i expressions grolleres que al·ludeixen la seva orientació sexual.
- Imitar la manera de caminar i gesticular de la persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina.

#### 4.4.- Assetjament per raó de la identitat o expressió de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat o ofensiu envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un gènere o un altre, amb independència del sexe biològic.

- Nomenar pel seu nom anterior a una persona que ha finalitzat el procés de reassignació sexual.
- Conductes discriminatòries per la condició trans de la persona.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per la condició trans de la persona.
- Denegar un lloc de treball a causa de l'orientació sexual de la persona.
- Imitar la manera de caminar i gesticular de la persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina.
- Ridiculitzar les persones del col·lectiu trans estereotipant-les en professions específiques.
- Fer ús d'humor trànsfob que tingui com a tema el col·lectiu trans en general o la persona treballadora en particular.

#### 4.5.- Modalitats en l'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- **Assetjament vertical descendent:** conductes exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o per un grup de persones

Per altra banda, si no ho categoritzem per la relació entre les persones implicades, sinó pel tipus de comportaments que l'originen, parlaríem de:

- **Assetjament d'intercanvi:** Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.

- **Assetjament ambiental:** prové de companys/es de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, persones proveïdores,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

Més enllà de la mera definició conceptual, cal tenir en compte que les conductes d'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual 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. A més que:

- Que el fet que la persona objecte de l'assetjament no el rebutgi o s'hi sotmeti no condiciona que el fet constitueixi, en si mateix, assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.
- Que un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.
- Que l'arrel de la persistència i normalització de l'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual, invisibilitzant-lo, resideix en la subordinació estructural de les dones, com a ciutadanes, així com la del col·lectiu LGBTIQ+.
- Que la inexistència de denúncies no significa necessàriament que no hi ha situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.

## 5.- Àmbit d'aplicació

---

### 5.1.- Personal protegit

El protocol és d'aplicació directa a tot el personal de l'Ajuntament d'Altafulla, així com a terceres persones amb qui el personal es pugui relacionar en l'àmbit laboral: personal no contractat, administrats i administrades, empreses de prestació de serveis, etc. És per això que es consideraran inclosos dins l'àmbit d'aplicació, tots aquells espais físics o virtuals on es desenvolupin o es puguin desenvolupar potencialment relacions laborals.

Si es produeix una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual entre el personal al servei d'aquesta institució i d'una empresa externa que comparteixin el lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació establert en aquest protocol. Encara que l'adopció de mesures correctores es farà de forma coordinada entre les organitzacions afectades, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals i sens perjudici de les vies de resolució judicials que es poguessin aplicar.

A aquests efectes, el protocol serà públic i accessible per a totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els mitjans de d'informació i divulgació exposats a l'apartat 6.

D'acord amb tot l'esmentat anteriorment tindran la consideració de:

- **Persona protegida:** el personal de l'Ajuntament d'Altafulla, independentment del contracte del que disposin, així com totes aquelles persones que hagin pogut patir una situació d'assetjament o violència per raó de la seva relació amb la nostra institució.
- **Denunciant:** tota persona que hagi formulat una denúncia en virtut del present protocol.
- **Denunciat/da:** tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una denúncia per un presumpte comportament d'assetjament o actitud violenta d'acord amb allò establert en el present protocol.

## 5.2.- Confidencialitat

D'acord amb el nostre marc legal, l'ajuntament d'Altafulla té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament determinat en el present Protocol.

Per a l'aplicació del present protocol es garantirà en tot moment la protecció del dret a la intimitat de les persones que estiguin implicades en el procediment que es preveu per a la intervenció en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.

Les persones responsables de la resolució dels conflictes esmentats actuaran seguint els principis de confidencialitat i protecció de dades personals d'acord amb allò establert a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digital i, tanmateix, el que estableix al Reglament Europeu de Protecció de Dades 2016/679.

## 6.- Informació i divulgació del Protocol

---

A tot el personal que treballa a l'Ajuntament d'Altafulla, així com al personal de nova incorporació, se l'informarà sobre aquells comportaments que són reprovables per part de la institució, així com dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de comportaments i/o conductes.

La divulgació de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es realitzarà mitjançant una circular informativa (*veure Annex 2*).

Per altra banda, l'aprovació d'aquest Protocol comportarà el compromís per part de l'Ajuntament d'Altafulla d'organitzar una sessió formativa introductòria de caràcter obligatori per tota la plantilla.

Es plantejarà la informació al diferents nivells de la institució amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de conductes no desitjades que poguessin ser constituents d'assetjament, segons el termes continguts en els punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquests possibles comportaments.

El Protocol ha de ser accessible, així mateix, a través de la pàgina web i/o intranet de la institució i al Tauler/s d'anuncis o equivalent, a fi i efecte que pugui ser conegut per a totes aquelles persones i entitats que tracten amb la institució.

## 7.- Estratègies de prevenció de les situacions d'assetjament

---

Seguint els principis de l'acció preventiva que es recullen en l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), el primer objectiu a l'hora d'abordar la prevenció de qualsevol risc és intentar evitar-lo i, si és possible, avaluar-ne l'origen i possibles conseqüència per tal de minimitzar-les. Atenent a aquest principi, l'actuació preventiva enfront les situacions d'assetjament i violència en l'entorn laboral s'organitzarà en base als següents aspectes:

### 7.1.- Elaboració d'estratègies de sensibilització

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, personal tècnic dels serveis de prevenció i responsables de personal, així com el personal competent en matèria jurídica i delegats/des de prevenció.
- Difondre informació a la plantilla sobre què són les situacions d'assetjament i violència i com evitar-les o detectar-les:
  - Impartir sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.

### 7.2.- Control i seguiment de la conflictivitat laboral

- Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a la institució i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors/es i en l'entorn de treball, com per exemple:
  - Augment de la incapacitat temporal o l'accidentalitat.
  - Augment de l'absentisme i incompliments d'horari.
  - Problemes disciplinaris.
  - Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Fer un control exhaustiu dels procediments que s'han dut a terme per resoldre conflictes relacionats amb el present protocol.

### 7.3.- Prevenció de riscos psicosocials

- Realitzar i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques, a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament en l'entorn laboral.
- Possibilitar la identificació precoç de conflictes mitjançant l'establiment d'un vincle de confiança amb les persones responsables d'intervenir en les situacions d'assetjament que puguin esdevenir-se, que faciliti i promogui la denúncia per part de les persones afectades.

## 8.- Procediment

---

### 8.1.- Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i les persones implicades que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- **Principi de respecte a la dignitat personal:** S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per les persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Principi de no discriminació** per raó d'origen racial o ètnic, sexe, orientació i identitat sexual, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Principi de confidencialitat:** La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.
- **Principi de celeritat:** La durada màxima de tot el procés serà de 20 dies hàbils, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).

Sens perjudici de tots aquells principis informadors del procediment administratiu i tenint en compte la possibilitat de que el procediment intern iniciat acabi derivant en un procediment judicial en l'ordre social, contenciós administratiu i/o, fins i tot, penal.

- **Garantia de tracte just:** Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.

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

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament d'Altafulla, els drets i deures dels quals disposen, tenir coneixement de quina fase s'està desenvolupant, segons el tipus d'implicació (afectades, testimonis, denunciades), així com conèixer el resultat del procés.
- Qualsevol persona treballadora té l'obligació de posar en coneixement de la persona responsable del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual o del seu/va cap, els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament que pugui ser constitutiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Ajuntament d'Altafulla té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la l'Alcalde/essa o òrgan en qui delegui l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar, en cas que les mesures es dirigeixen a la persona assetjada.
- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació.

En conseqüència, tota la informació que generi l'activació del protocol restarà subjecta al règim previst a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 5 i 6 del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016.

## 8.2.- Competències, funcions i responsabilitats en l'aplicació del protocol

Sens perjudici de l'obligació de tota persona coneixedora d'una situació de les previstes en el present document de denunciar la situació i/o posar-la en coneixement de les persones encarregades d'abordar aquests casos, a continuació s'estableixen la competència, funcions i responsabilitats específiques que recauran sobre les principals persones implicades en una possible situació d'assetjament i la seva resolució:

### a) Persona afectada

La persona afectada és aquella qui ha patit la conducta d'assetjament objecte d'aquest protocol.

Cal destacar que la persona afectada no sempre pot coincidir amb la persona denunciant, ja que es preveuen diverses vies d'activació del Protocol.

En el cas que el procediment s'iniciï per la denúncia de la persona afectada, haurà de concretar l'acusació realitzada i aportar els indicis que cregui necessaris abans de l'inici de la investigació. Aquests indicis sempre donaran lloc a l'obertura d'un expedient, sens perjudici de quina sigui la resolució final del cas.

En cas que el procediment s'iniciï per una persona que tingui coneixement de l'assetjament, però que no sigui la persona afectada, es comunicarà el fet a la persona afectada tan bon punt s'interposi la denúncia per tal que pugui intervenir en el procediment i decidir si vol que aquest segueixi endavant.

En cas de no ser la persona denunciant però haver decidit seguir endavant amb el procediment, haurà de col·laborar en la investigació que s'estigui duent a terme, sempre sota l'empareda dels principis de confidencialitat i protecció de dades.

### b) Persona denunciada

Persona a la qual s'atribueix, mitjançant la denúncia davant la persona responsable del Protocol, el comportament constitutiu d'assetjament.

Haurà d'aportar aquella informació que li sigui reclamada per a facilitar la resolució de l'expedient, ja sigui de forma oral o escrita, sempre sota l'empareda dels principis de confidencialitat i protecció de dades.

### **c) Persona denunciant**

Qualsevol persona que tingui coneixement d'una situació d'assetjament objecte d'aquest protocol i que decideixi activar-lo mitjançant la interposició d'una denúncia davant la persona responsable del Protocol.

### **d) Representació legal de les persones treballadores**

La representació legal de les persones treballadores ha de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i han de sensibilitzar els treballadors i les treballadores i informar l'Alcalde/essa o òrgan en qui delegui dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo. A més, les seves funcions principals seran:

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.

### **e) Persones treballadores**

- Han de posar en coneixement de la institució qualsevol conducta o situació d'assetjament de la que es tingui coneixement.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas i no impulsar represàlies internes contra les persones implicades en el procediment.

### **f) Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos**

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos estarà formada per un/a representant legal de les persones treballadores, la persona responsable del Protocol d'Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere i/o orientació sexual i una persona responsable dels recursos humans de la institució.

Aquesta Comissió es constituirà en el moment de l'aprovació del protocol i en el mateix acord es determinarà la seva renovació temporal.

Serà el principal òrgan responsable de la difusió i aplicació del protocol i serà l'encarregada de fer prosperar els procediments que es derivin de les possible denúncies d'assetjament amb totes les garanties i, sense que suposi una llista tancada, haurà de:

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Procedir a l'obertura de l'expedient derivat de les denúncies, analitzar la documentació disponible i conèixer l'avaluació preliminar del cas.
- Realitzar les actuacions d'investigació pertinents (entrevistes persona denunciant, persona denunciada i testimonis, etc..) i deixar-ne constància al registre d'actuacions d'investigació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual (Annex 5).
- Deixar constància de la designació dels seus membres (Annex 6).
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per les persones afectades, resum d'entrevistes, etc.), d'acord amb els principis de confidencialitat i intimitat exposats anteriorment.
- Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada.
- Emetre la l'informe vinculant del cas i proposar les mesures correctores necessàries que hauran d'aplicar les persones encarregades del personal de la institució, a través del model de resolució del cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.
- Remetre l'informe vinculant del cas a les persones responsables del personal de la institució i a l'Alcalde/essa, per fer-les coneixedores del resultat del procés.
- Donar, si escau, assessorament adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a les persones responsables del personal de la institució.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
- Realitzar l'avaluació i seguiment d'aquest Protocol, així com impulsar la recollida de dades estadístiques sobre el mateix.

En cas de necessitar-ho, podran rebre assessorament extern de persones professionals especialitzades, tant del servei de prevenció de riscos laborals com d'altres professionals especialitzats/des en la matèria.

**g) Persona responsable del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual**

Aquesta persona es designarà en el moment de l'aprovació del protocol i en el mateix acord es determinarà la seva renovació temporal.

Les seves funcions principals seran:

- Rebre les denúncies d'assetjament objecte d'aquest protocol.
- Proposar accions de sensibilització, comunicació i/o formació de caràcter global per conscienciar el personal.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre, així com analitzar la documentació disponible.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars.
- Facilitar dades estadístiques a la institució sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Gestionar tota la documentació que es generi dels expedients derivats de les denúncies d'assetjament i donar resposta als requeriments de la Inspecció de Treball, jutjats i d'altres organismes: preparació de documentació, elaboració d'informes i assistència presencial a les citacions.

**h) Alcalde/essa o òrgan en qui delegui**

- Rebre l'informe vinculant realitzat per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos i emetre la resolució del cas, en base a aquest informe, tenint en compte el termini màxim del procediment, de 20 dies hàbils, ampliables fins a 30 dies de manera excepcional.
- Fer executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores proposades per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, per tal de garantir la protecció de les persones afectades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Incoar un expedient sancionador en cas d'apreciar una situació provada d'assetjament, adoptant les mesures correctores adients establertes en l'informe vinculant.
- Arxivar la denúncia en cas de no haver evidències suficientment provades d'una situació d'assetjament.

- Si de la investigació es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament, tipificada en la normativa vigent, incoar l'expedient sancionador que pertoqui.

**i) Servei de Prevenció de Riscos Laborals (ja sigui propi o aliè)**

- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials i/o mèdics a tractar.
- Atendre, orientar i informar (informe mèdic de vigilància de la salut) a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

**j) Persones responsables del personal de l'Ajuntament**

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Promoure, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.

## 8.3.- Fases del procediment d'actuació

### 8.3.1.- Fase 1: Comunicació i assessorament

La persona afectada o qualsevol altra de la institució es pot posar en contacte, en qualsevol moment, ja sigui per via escrita o oral, amb les persones encarregades del personal de l'Ajuntament o amb la Persona responsable del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual de la institució per tal d'informar-se sobre qualsevol àmbit de funcionament del protocol.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

Aquestes persones hauran d'informar a les persones que ho sol·licitin sobre l'objecte del procediment, el seu funcionament i les vies per les quals es pot optar, així com dels drets que les emparen, en el termini màxim de 3 dies hàbils.

Si la persona que contacta amb les persones responsables té sospites d'estar patint una situació d'assetjament, les persones responsables del personal l'hauran d'escoltar, d'acord amb els principis d'intimitat i confidencialitat que regeixen el protocol, i hauran d'assessorar-la, assegurant-se que la persona interessada està correctament informada abans de prendre qualsevol decisió. En tot cas, l'última paraula sobre l'activació formal del protocol sempre la tindrà la persona presumptament assetjada.

Així mateix, també se li faran constar totes les vies alternatives d'assessorament de les quals disposa, ja sigui facilitant el contacte de la representació legal de les persones treballadores, així com del servei de prevenció de riscos laborals (propi o aliè).

En cas que la persona presumptament afectada decideixi no iniciar les actuacions formals, es recomana que les persones responsables de personal de la institució facin un seguiment de l'estat d'aquesta persona per tal d'assegurar el seu benestar en el lloc de treball.

### 8.3.2.- Fase 2: Denúncia interna i investigació

La pròpia persona afectada per una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual, així com qualsevol persona membre de la institució que sigui testimoni d'una d'aquestes actuacions, haurà de comunicar-ho a la persona responsable del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual de la institució.

Des del primer moment la persona denunciant podrà estar acompanyada per una persona de la seva confiança en totes les actuacions que s'hagin de dur a terme.

La denúncia es farà per escrit, tant de manera presencial com telemàtica, i serà la persona responsable del Protocol l'encarregada de rebre-la i posar en coneixement de la Comissió de Gestió i Avaluació de Casos per tal d'iniciar la seva tramitació i obrir l'expedient.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la Comissió de Gestió i Avaluació de Casos arxivarà l'expedient sense perjudici de que es pugui obrir amb una nova denúncia per via administrativa o judicial.

Independentment de que s'acabi arxivant l'expedient abans de la fase d'investigació o no, aquestes denúncies es tindran en compte com a dades estadístiques.

La Comissió, una vegada rebuda la denúncia, iniciarà un procés confidencial i ràpid d'investigació, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, disposarà d'un termini màxim de quinze dies hàbils, ampliables a 20 de forma excepcional, comptats des de la recepció de la denúncia, per a realitzaran les actuacions d'investigació pertinents i posar el seu informe a disposició de l'òrgan municipal que resol el cas.

Per fer-ho, recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats directament (analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta; entrevistar-se amb la persona que denuncia tenint en compte que si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut; si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional; entrevistar-se amb la persona denunciada, entrevistar els i les possibles testimonis; i valorar si calen mesures cautelars).

Es podrà contractar un servei aliè especialitzat i que disposi d'experiència acreditada en assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual, si s'escau, per efectuar la investigació del cas i determinar si hi ha suficients indicis que apuntin a l'existència d'assetjament.

Cal remarcar que, en el marc de la investigació del cas, en cap cas es podrà reunir conjuntament a les dues persones afectades, sinó que el procediment garantirà que la persona afectada no coincideixi amb la persona que ha estat denunciada durant el transcurs de la investigació.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona denunciada provar la seva innocència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

La Comissió ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Per això, en el termini més breu possible des que tingui coneixement de la denúncia, si s'obtenen clars indicis de la situació d'assetjament, haurà de sol·licitar l'adopció, si cal, de les mesures cautelars que cregui convenient per tal de donar cessament el més aviat possible a la situació, en espera que es resolgui el procediment. Aquestes mesures s'elevaran a les persones responsables de personal de l'Ajuntament per a la seva aplicació en un termini màxim de 48 hores laborables.

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

### **L'informe ha d'incloure, com a mínim:**

- ✓ Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- ✓ Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- ✓ Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- ✓ Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- ✓ Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
  - 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 o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- ✓ Conclusions.
- ✓ Mesures correctores.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual: s'instarà a l'Alcaldia o òrgan en qui delegui a la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es proposarà a l'Alcalde/essa o a l'òrgan en qui delegui arxivar la denúncia.

### 8.3.3.- Fase 3: Resolució del cas

L'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió dels Casos es remetrà a l'Alcalde/essa o a l'òrgan en qui delegui, qui haurà d'emetre la resolució del cas, en base a aquest informe.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies hàbils des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament d'acord amb l'informe emès per la Comissió, haurà d'iniciar expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i procedir a l'adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament resoldrà arxivar la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats i es trametrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada i a la Comissió de Gestió i Avaluació de Casos.

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

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

## 8.4.- Vies de resolució externes

L'objectiu del Protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a la persona assetjada en l'àmbit intern de l'Ajuntament d'Altafulla, existeixen també mecanismes administratius i judicials de protecció externs, que no exclouen els circuits de protecció i resposta establerts en l'àmbit intern.

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

### a) La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà en investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament d'Altafulla davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

### b) La via judicial

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

#### a. Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament d'Altafulla.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.

- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRTLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'Ajuntament d'Altafulla" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

#### **b. Jurisdicció penal**

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

També existeix la possibilitat d'adreçar-se als serveis d'atenció i suport específics a persones víctimes de violència masclista com els Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD); el Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA); els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD); així com els serveis de les entitats que treballen contra la violència de gènere.

## 9.- Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

---

### 9.1.- Avaluació general

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol s'assignarà a la Comissió la facultat de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte, aquesta Comissió, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, tindrà accés a la informació generada en diferents moments.

Amb aquesta finalitat, la Comissió es reunirà un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'elevà a l'Alcalde/essa.

El procediment establert en el present protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la representació de les persones treballadores.

### 9.2.- Seguiment estadístic

La Comissió farà un seguiment estadístic de totes les denúncies i consultes sobre situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual que s'hagin produït amb periodicitat anual, tenint en compte també aquelles realitzades a entitats i associacions que treballen aquestes problemàtiques, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Per a l'estudi estadístic es tindran en compte totes les denúncies interposades tant si prosperen com si no, de tal manera que es puguin recollir dades sobre la negativa de les possibles víctimes a seguir endavant amb el procediment, fet que serà una dada rellevant sobre l'ambient psicosocial de treball.

## ANNEX 1: Model de compromís de la institució

---

L'Ajuntament d'Altafulla fa públic el seu compromís amb l'objectiu de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra institució. D'acord amb aquest compromís, l'Ajuntament d'Altafulla declara que les actituds d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i dels seus drets fonamentals.

Per tant, l'Ajuntament d'Altafulla es compromet a:

- No permetre ni tolerar en cap concepte comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual que es puguin produir a la institució.
- Rebre i tramitar de manera rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.
- Garantir que no es produirà cap mena de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.
- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, l'Ajuntament d'Altafulla exigeix de totes i cadascuna de les persones que integren la seva institució, així com qualsevol persona que, per motius laborals, tingui contacte amb les persones treballadores de l'Ajuntament d'Altafulla (persones d'altres organitzacions que prestin serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.) que assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar a totes les persones amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals i evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.

- Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els sofreixen.

Per part seva, l'Ajuntament d'Altafulla es compromet a establir les següents mesures per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució enfront de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual:

- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores, tant les que formin part de la institució, com les que hi tinguin contacte, del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.
- Realització de campanyes formatives, informatives i de sensibilització en matèria de prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual a tota la plantilla de l'entitat, així com al personal de nou ingrés.
- Designació d'equips de persones per a la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies en aquesta matèria.
- Establiment d'un servei d'assessorament, suport i assistència a les persones que puguin sofrir aquests comportaments, composts per persones amb la formació i aptituds necessàries per a l'acompliment d'aquesta labor.
- Realització d'estudis d'avaluació de riscos psicosocials.
- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquest compromís de la institució es comptarà amb la participació de la representació legal del personal de la institució.

Signat a \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

L'Alcalde/essa

La representació legal de les persones treballadores

## ANNEX 2: Circular informativa per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual per la plantilla.

---

### Què és l'assetjament sexual?

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual 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 d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Es poden trobar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Fer bromes de caire sexual o compliments ofensius.
- Fer comentaris sexuals obscens sobre el físic, la roba, etc.
- Adreçar-se a la persona de forma denigrant o obscena.
- Decorar els llocs de treball amb motius sexualment explícits (dibuixos, vinyetes, fotografies, imatges d'Internet, etc.).
- Fer gestos obscens i dirigir mirades lascives al cos.
- Explicar fantasies o preferències sexuals i/o preguntar sobre elles.
- Fer insinuacions o dirigir indirectes verbals de naturalesa sexual.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- Invitar de forma persistent a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que les invitacions són indesitjades o inoportunes.

- Enviar cartes, notes o missatges amb contingut de caràcter sexual ofensiu per correu, per correu electrònic o a través del mòbil.
- Fer peticions obertes de relacions sexuals, sense exercir pressió.
- Demanar cites fora de la feina per parlar d'assumptes que hi tenen relació (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.).
- Apropar-se excessivament a la persona o envair el seu espai físic de manera reiterada.
- Pressionar per aconseguir concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Fer demandes clares de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.
- Fer accions d'acorralament, de grapeig, de fregament, de tocament, d'agressió, etc.
- Agredir sexualment.
- Qualsevol altra conducta equivalent.

### **Què és l'assetjament per raó de sexe?**

El constitueix un comportament 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.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Utilitzar humor sexista de manera persistent (fer acudits i bromes relacionats amb els patrons de sexe i gènere).
- Adreçar-se a la persona de manera ofensiva per raó de sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit el sexe contrari (homes infermers, educadors de llars d'infants, enginyeres, bomberes, dones policia, etc.).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions a causa del sexe de la persona, excloure-la o no prendre-la seriosament.

Conductes específiques en el cas de les dones:

- Ridiculitzar i menystenir la capacitat i el potencial intel·lectual de les dones.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Dificultar la promoció professional a les dones per causa del sexe.

Conductes específiques per causa d'embaràs i/o maternitat:

- Assignar a la dona tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals) per tal de boicotejar la situació d'embaràs i/o maternitat.
- Sabotejar la feina o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documentació, equipaments, etc.) per tal de boicotejar la situació d'embaràs i/o maternitat.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret.

#### **Què és l'assetjament per raó de l'orientació sexual?**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Així mateix, després de l'aprovació l'any 2011 de l'anomenada Llei contra l'homofòbia a Catalunya, s'inclou qualsevol conducta d'assetjament perpetrada en base a l'orientació sexual de la víctima.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Conductes discriminatòries per la condició de gai, lesbiana o bisexual de la persona.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per la condició de gai, lesbiana o bisexual de la persona.
- Denegar un lloc de treball a causa de l'orientació sexual de la persona.
- Denegar, arbitràriament, els permisos a què té dret la persona (permís per matrimoni, permís de maternitat, permís de paternitat, excedències, etc.).
- Considerar aquests col·lectius com un grup de risc laboral per perill de contagi de malalties de transmissió sexual (VIH, hepatitis C, etc.).
- Fer ús d'humor homòfob o bífob que tingui com a tema gais, lesbianes, bisexuals en general o la persona treballadora en particular.

- Ridiculitzar les persones de col·lectius de gais, lesbianes, bisexuals estereotipant-les en professions específiques.
- Fer comentaris homòfobs i insultar la persona utilitzant termes barroers i expressions grolleres que al·ludeixen la seva orientació sexual.
- Imitar la manera de caminar i gesticular de la persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina.

#### **Què és l'assetjament per raó de la identitat o expressió de gènere?**

Inclou qualsevol comportament no desitjat o ofensiu envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un gènere o un altre, amb independència del sexe biològic.

- Nomenar pel seu nom anterior a una persona que ha finalitzat el procés de reassignació sexual.
- Conductes discriminatòries per la condició trans de la persona.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per la condició trans de la persona.
- Denegar un lloc de treball a causa de l'orientació sexual de la persona.
- Imitar la manera de caminar i gesticular de la persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina.
- Ridiculitzar les persones del col·lectiu trans estereotipant-les en professions específiques.
- Fer ús d'humor trànsfob que tingui com a tema el col·lectiu trans en general o la persona treballadora en particular.

#### **Què es pot fer davant una situació d'aquest tipus?**

**Si consideres que estàs patint una situació de les descrites en aquesta circular et pots dirigir a la persona responsable del protocol de la institució per a que t'ajudi a resoldre aquesta situació.**

Tanmateix, en cas de preferir-ho, pots denunciar l'assetjament o agressió tant a la Inspecció de Treball com als jutjats i tribunals competents en l'ordre social i/o penal.

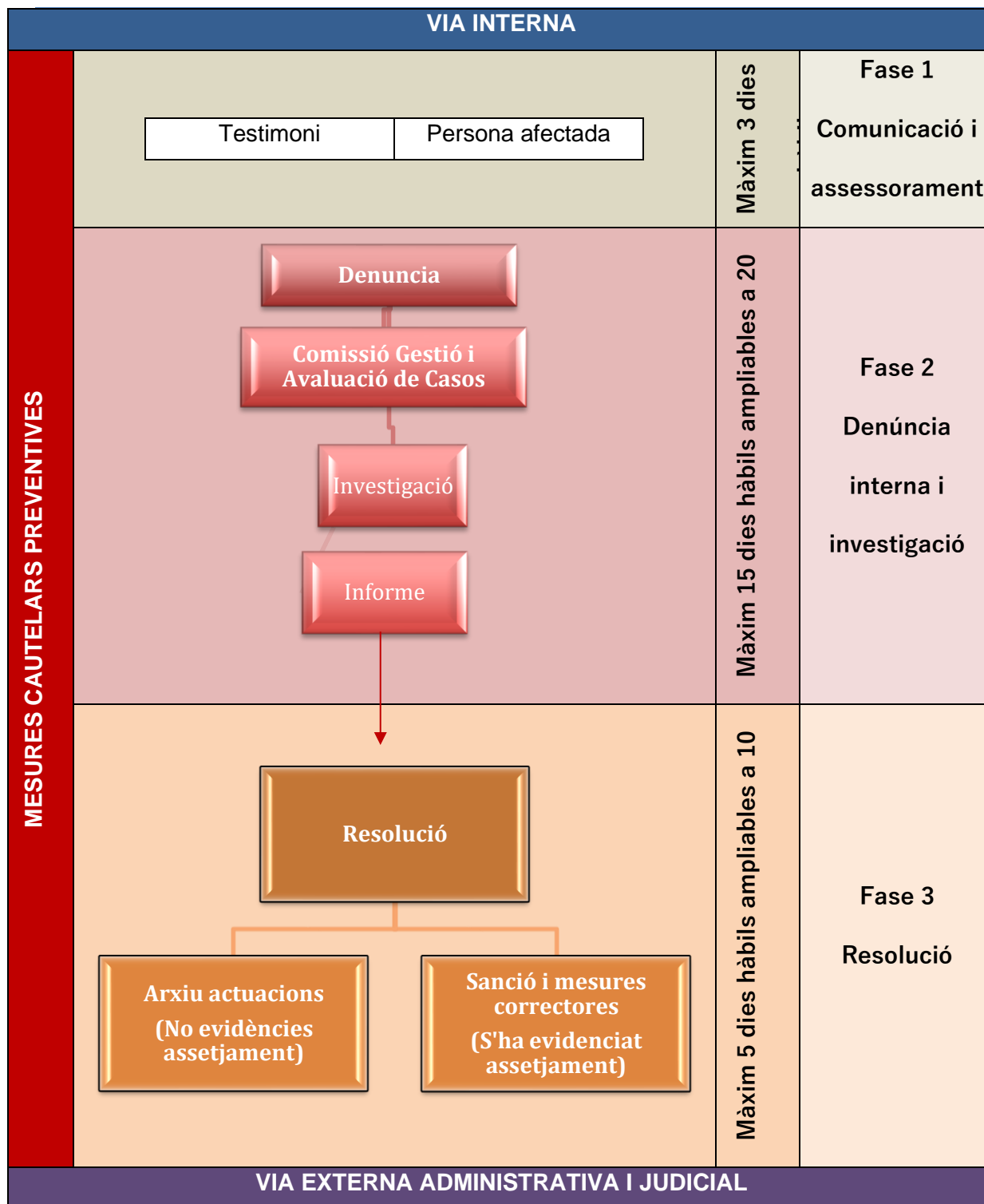
La denúncia s'haurà de presentar d'acord amb el procediment marcat en el "**Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual**" i l'Ajuntament d'Altafulla es compromet a dotar de tots els recursos necessaris per resoldre-la a les persones responsables, garantint en tot moment el dret a la intimitat de les persones afectades, la total confidencialitat en la tramitació del procediment, i evitant qualsevol represàlia laboral pel fet d'haver interposat la denúncia pertinent.

### **Altres recursos**

Segons les característiques o les necessitats del cas, indiquem tot seguit altres recursos disponibles:

- **Telèfon 016.** Telèfon gratuït i confidencial contra la violència de gènere. Ofereix informació, assessorament jurídic i d'atenció psicosocial immediata pel personal especialitzat per totes les formes de violència contra les dones. Ministeri d'Igualtat.
- **Servei 016 online.** A través del número de **Whatsapp 600 000 016** i de l'**adreça de correu electrònic [016-online@igualdad.gob.es](mailto:016-online@igualdad.gob.es)**. Ofereix informació, assessorament jurídic i d'atenció psicosocial immediata pel personal especialitzat per totes les formes de violència contra les dones. Ministeri d'Igualtat.
- **Telèfon 900 900 120.** Telèfon gratuït i confidencial contra la violència masclista. Atenció les 24 hores. Institut Català de les Dones.
- **Directori de recursos per a l'abordatge de la violència masclista a Catalunya.** Aquesta eina aglutina tots els serveis i recursos que intervenen en l'abordatge de la violència masclista (més de 3.000 recursos), tant adreçats a les dones com a llurs filles i fills, arreu de l'àmbit nacional de Catalunya, en facilita el coneixement i permet una millora en l'eficàcia i la coordinació de les intervencions i derivacions per part de tots els agents implicats en l'abordatge d'aquest greu problema social per contribuir a la seva erradicació. Aquest directori, per tant, està pensat com una eina per a professionals.  
[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia\\_masclista/recursos\\_atencio/](https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/)
- En relació amb les persones gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals: **web del Departament d'Afers Socials:**  
<https://dretssocials.gencat.cat/ca/inici>
- **Web de la Inspecció de Treball** per a qualsevol consulta:  
<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/>

ANNEX 3: Funcionament del protocol d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.



## ANNEX 4: Model de denúncia interna per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.

---

Número d'expedient: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### DENUNCIANT:

	DNI:
	Càrrec o vinculació amb la institució:

### TIPUS D'AGRESSIÓ:

	Assetjament sexual
	Assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual (indicar quin tipus d'assetjament):

### DADES DE LA PERSONA AFECTADA: (Introduir les que es coneixen)

#### Dades personals:

Nom i cognoms:	
D.N.I / N.I.E	
Telèfon:	
Correu electrònic:	

**Dades professionals:**

Centre de treball:	
Àrea de treball:	
Càrrec:	
Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de feina actual:	
Antiguitat a la institució:	

**DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA: (Introduir les que es coneixen)****Dades personals:**

Nom i cognoms:	
D.N.I / N.I.E	
Telèfon:	
Correu electrònic:	

**Dades professionals:**

Centre de treball:	
Àrea de treball:	
Càrrec:	
Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de feina actual:	
Antiguitat a la institució:	

**DESCRIPCIÓ DELS FETS:**

(En cas de considerar que aquest espai no és suficient es pot adjuntar a aquest document un redactat dels fets ocorreguts que no podrà ser superior a 4 folis)

**DOCUMENTACIÓ ANNEXA:**

- Document 1:
- Document 2:
- ...

En base a tot l'exposat es sol·licita a l'Ajuntament d'Altafulla que iniciï els tràmits pertinents per posar fi a la situació denunciada i adoptar les mesures correctores i sancionadores pertinents si és el cas.

**Data:****Signatura de la persona denunciant:****Signatura de la persona responsable del Protocol:**

## ANNEX 5: Model de registre d'actuacions d'investigació per assetjament sexual, per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual.

---

Número d'expedient: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### TIPUS D'AGRESSIÓ:

	Assetjament sexual
	Assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual (indicar quin tipus d'assetjament):

### ACTUACIONS REALITZADES:

Tipus d'actuació:	Data:
<b>Persona que s'atén en l'actuació (persona entrevistada, visitada, ...) (nom i cognoms, posició, àrea a la qual pertany i antiguitat):</b>	



## ANNEX 6: Model de designació dels membres de la Comissió d'Avaluació i Gestió dels Casos.

---

Nom de l'entitat: Ajuntament d'Altafulla

Centre de treball:

Número d'expedient: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

En compliment amb el "**Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual**", es constitueix aquesta **Comissió d'Avaluació i Gestió dels Casos** i es designa els seus integrants:

NOM	CÀRREC	SIGNATURA

**Data de designació de la Comissió d'Avaluació i Gestió dels Casos:**

**Data prevista de la renovació de la Comissió d'Avaluació i Gestió dels Casos:**