



MARGARITA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, vicesecretària general de l'Ajuntament de Sant Just Desvern,

CERTIFICO:

Que el Ple de l' Ajuntament, va adoptar, en sessió ordinària celebrada el dia 29 d'abril de 2026, l'acord següent:

“2.2.1. APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SANT JUST DESVERN. EXP.: PER 2025 248

El 28 de novembre de 2019, el Ple va aprovar el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (tràmit SEC 2019-60-9).

Des de l'Ajuntament es considera necessari fer una revisió i actualització de l'esmentat protocol per tal d'adaptar-lo a les noves necessitats, a les posteriors normatives que s'han aprovat i amb la voluntat de millorar-lo per tal que sigui el més efectiu possible davant els diferents agents implicats.

L'Ajuntament vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes vinculades a l'Ajuntament tenen el dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (companys i companyes, proveïdors/es, col·laborador/es externs, personal en pràctiques, etc.).

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

Per això, el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament s'ha concebut per donar les màximes garanties a les persones que podrien estar patint situacions d'assetjament per raó de sexe/gènere.

La Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals obliga a les administracions a prevenir l'assetjament sexual per raó de xes i establir protocols específics.

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa una fita important en aquest procés. La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura.



En aquest sentit, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

De conformitat amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball.

I finalment, com indica la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la qual ens hem dotat en l'àmbit català, ja que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per a prevenir aquestes xacres i, també, promoure unes condicions de treball lliure de violències.

La redacció del nou text del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament ha estat elaborada conjuntament per la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, el servei de Recursos Humans i la representació sindical del personal.

El 30 de juny de 2025, la tècnica de gestió de l'Àrea d'Alcaldia-Presidència emet informe favorable a l'aprovació d'aquest protocol (tràmit SEC 2025-154-1).

Fruit d'aquest treball és el text aprovat en la sessió d'aquest Comitè de 14 d'octubre de 2025 (tràmit PER 2025-248-4).

La Mesa de Negociació de 26 de març de 2026, va ratificar per unanimitat la proposta del text del nou Protocol (expedient PER 2026-82-2).

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones treballadores de l'Ajuntament, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Així mateix, les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones externes que no són treballadores de l'Ajuntament però s'hi estiguin vinculades o relacionades per raó de la seva feina.

Vist que l'article 47 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, permet als ens públics l'aprovació de protocols generals d'actuació o instruments similars que comportin meres declaracions d'intenció de contingut general o que expressin la voluntat de les administracions i parts subscriptores per actuar amb un objectiu comú, sempre que no suposin la formalització de compromisos jurídics concrets i exigibles.

D'acord amb l'informe emès pel cap d'organització i de personal, tràmit PER 2025-248-5.

Per tot això, el regidor de Recursos, proposa al Ple de l'Ajuntament l'adopció dels següents acords:



Primer. Aprovar el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, d'acord amb el text que es transcriu literalment com segueix:

“PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SANT JUST DESVERN. EXP.: PER 2025 248

- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 DECLARACIÓ INSTITUCIONAL
- 3 MARC NORMATIU
- 4 OBJECTIU DEL PROTOCOL
 - 4.1 Objectius específics
- 5 ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT
- 6 MARC CONCEPTUAL
 - 6.1 Violència masclista
 - 6.2 Assetjament sexual
 - 6.3 Assetjament per raó de sexe
 - 6.4 Assetjament per raó d'orientació sexual
 - 6.5 Assetjament per raó de la identitat de gènere
 - 6.6 Assetjament d'intercanvi o quid pro quo
 - 6.7 Ciberassetjament
 - 6.8 Exemples
 - 6.9 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere
 - 6.10 Elements clau
 - 6.11 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat
- 7 COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ, REPARACIÓ I SEGUIMENT
 - 7.1 Actuacions preventives
 - 7.2 Realitzar estudis per conèixer la incidència
 - 7.3 Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament
- 8 ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ
 - 8.1 Investigació
 - 8.2 Mesures cautelars
 - 8.3 Informe de conclusions
 - 8.4 Accions/ Resolució
 - 8.5 Fases d'activació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere
- 9 PRINCIPIS I GARANTIES
- 10 FALTES I SANCIONS
- 11 APLICACIÓ
 - 11.1 Mesures preventives
 - 11.2 Mesures correctores
 - 11.3 Mesures de recuperació i reparació
 - 11.4 Mesures disciplinàries
 - 11.5 Faltes i sancions de l' Acord Regulator



12 ANEXOS

Annex 1. Marc legal . Principals referències normatives

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

Annex 5. Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral

Annex 6. Possibles mesures psicosocials a activar en cas de no comptar amb autorització per endegar el protocol davant possibles situacions d'assetjament

Annex 7 Acta de Constitució de la Comissió d'Abordatge

Annex 8 Model de compromís de confidencialitat per a testimonis i persones de la comissió

13 Adreces d'interès

1. INTRODUCCIÓ

La violència contra les dones i contra tot allò que s'associa amb la feminitat constitueix l'expressió **més greu i devastadora de la discriminació per raó de gènere** i, alhora, atempta contra drets fonamentals de les persones, com els drets a la vida, la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere** en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici d'aquesta violència contra les dones i tot el que és femení, i és un dels obstacles que han hagut d'enfrontar en la seva entrada i/o permanència al mercat de treball formal.

En la darrera dècada, en coherència amb una major consciència i sensibilitat envers la gravetat i abast d'aquest problema, **s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo.**

L'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei orgànica 3/2007) suposa una fita important en aquest procés. La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que *"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació"*.

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



També s'han produït notables avenços amb l'aprovació de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI¹ en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.

Igualment, cal considerar, un gran avenç l'aprovació de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei 17/2015), de la qual ens hem dotat en l'àmbit català, ja que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per a prevenir aquestes xacres i, també, promoure unes condicions de treball lliure de violències.

Per aquests fets detallats, i amb motiu del compromís de l'Ajuntament de Sant Just Desvern amb les polítiques d'igualtat, l'objectiu principal del Protocol és articular les vies de prevenció, detecció, protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere en el marc de les relacions laborals.

Finalment, cal fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament de Sant Just Desvern** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Polítiques de Gènere i Igualtat, el servei de Recursos Humans, i la representació sindical de les persones treballadores. El document ha rebut, també, l'assessorament tècnic de la Sílvia Alberich Castellanos i de l'*Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona*.

El present document ha estat negociat per l'**Ajuntament de Sant Just Desvern** i la representació legal de les persones treballadores en data 14 d'octubre de 2025.

La vigència del present document és de 4 anys, a comptar de l'endemà de la seva aprovació.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Sant Just Desvern vol aconseguir **un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones**.

Totes les dones i homes vinculades a l'Ajuntament de Sant Just Desvern tenen **el dret i el deure de rebre i donar un tracte respectuós** amb totes les persones que es relacionen (ciutadans i ciutadanes, companyes i companys, proveïdors/es, col·laborador/es externs, personal en pràctiques...). L'Ajuntament impulsarà un clima laboral i de servei de respecte mutu i de cordialitat.

L'Ajuntament de Sant Just Desvern no tolerarà, sota cap circumstància, l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Aquestes conductes seran sancionats amb contundència.

¹ Persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.



Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Sant Just Desvern **DEMANA** que totes i cadascuna de les persones de l'organització vetllin per l'assumpció de les seves responsabilitats:

- Fugir d'aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa masclista, amb connotacions poc respectuoses, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual o identitat de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, violentes o intimidatòries per a algú.
- Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que s'estableixen en aquest protocol: ignorant-ho, tolerant-ho, deixant que es repeteixin o s'agreugin suposa una agressió en ella mateixa.

Cal denunciar-ho i donar suport a aquelles persones que les puguin estar patint.

L'Ajuntament de Sant Just Desvern es **COMPROMET** a:

- **Difondre aquest protocol i facilitar informació i formació per a totes les seves treballadores i treballadors** i persones que es relacionen per motius laborals i, en especial, les persones amb responsabilitats, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.**
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que aquest protocol és d'obligat compliment per totes les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.**

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, almenys cada quatre anys.

3. MARC NORMATIU

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció, l'abordatge i la reparació de situacions d'assetjament a la feina i, concretament, a aquelles situacions derivades del que es coneix com a sistema sexe-gènere.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre**, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere que, tot i centrar-se exclusivament en les violències contra les dones que es donen en el marc de les relacions de la parella o ex-parella, marca una fita cabdal en el reconeixement de les violències



masclistes com una qüestió d'ordre públic i social i no d'àmbit privat: *“La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.”*

Així mateix, la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral: **«Les empreses hauran de promoure condicions de treball 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 l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital»** (art. 48, modificat per la Llei Orgànica 15/2022).

A partir d'aquesta llei, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la **Llei catalana 5/2008**, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en què es fa menció, per primera vegada, a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix **que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual “són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones” i “es consideraran discriminació per raó de sexe”**.

La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, aspectes que caldrà incorporar en els Protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Així mateix, la Llei 17/2020, en el seu article 25, obliga **«totes les administracions i institucions polítiques a 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, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple». A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb «un Protocol de prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista. Aquest Protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades».**

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la **Llei catalana 11/2014**, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió



de gènere en l'àmbit laboral, **obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la representació legal de les persones treballadores rebi formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.**

També en l'àmbit català, cal remarcar la **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, **que obliga les organitzacions a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el Protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.**

La **Llei catalana 19/2020**, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses el sexisme, l'homofòbia, lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTIfòbia, i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei estatal 15/2022**, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament, per motius d'edat, orientació sexual, discapacitat, estat de salut, religió o conviccions. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, múltiple i interseccional, així com per assetjament discriminatori.

D'altra banda, la **Llei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, **inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat.** Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Així mateix, la **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

D'altra banda la plantilla de L'Ajuntament de Sant Just Desvern es regeix per l'**Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i el Pla d'Igualtat de Sant Just Desvern** vigents.

4. OBJECTIU DEL PROTOCOL

L'**objectiu general** d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o de la identitat de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes a l'Ajuntament de Sant Just Desvern.



- Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota forma d'assetjament vinculada a les violències masclistes, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció, abordatge i reparació.
- Prevenir i detectar possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere en el si de **l'Ajuntament de Sant Just Desvern**.
- Promoure un discurs de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- Establir mecanismes eficients i reparadors d'abordatge de possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere que es puguin donar a **l'Ajuntament de Sant Just Desvern**.

4.1. Objectius específics

- Informar de l'existència del protocol, tant a les persones treballadores com a les persones que es relacionin per motius laborals amb l'Ajuntament de Sant Just Desvern.
- Portar a terme accions de sensibilització adreçades al conjunt de treballadors i treballadores.
- Diagnosticar la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere dins de l'organització.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil dels possibles casos d'assetjament.
- Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per atendre i resoldre els casos que es produeixin.
- Definir les persones responsables i les seves funcions en relació al protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calgui, acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades o la mateixa administració emprenguin les accions legals que calgui.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Així, el Protocol s'aplicarà a:

- Tot el personal propi de **l'Ajuntament de Sant Just Desvern** amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi.
- Les persones que, tot i no formar part de **l'Ajuntament de Sant Just Desvern**, s'hi relacionin per raó de la seva feina.
- En aquest sentit aquest Protocol també serà aplicable a situacions d'assetjament que es puguin donar entre el personal de **l'Ajuntament de Sant Just Desvern**, usuaris/ies de serveis (quan aquests/es darrers/es siguin els assetjats o assetjades), proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, sol·licitants d'ocupació, personal laboral provinent de contractes i subcontractacions d'obres i serveis, personal d'altres organismes, personal



autònom, personal en pràctiques o personal present en les dependències **l'Ajuntament de Sant Just Desvern** fruit de convenis específics.

- Persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que prestin els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

Si la persona assetjadora pertany a l'Ajuntament, aquest protocol és d'aplicació plena, si no és que l'empresa o entitat a la qual pertany la víctima també compti amb un protocol i hi vulgui intervenir. En aquest cas, la investigació també la pot dur a terme una comissió mixta amb representació d'ambdues entitats i el procediment sancionador l'aplicaria l'Ajuntament.

En el cas que l'assetjament es produeixi entre dues persones externes vinculades amb l'Ajuntament laboralment o professionalment, l'Ajuntament de Sant Just Desvern, a través de la comissió de seguiment, ha de notificar a l'empresa o empreses corresponents la possible existència d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, per tal que dugui a terme les mesures pertinents per solucionar la situació.

Si la persona assetjadora pertany a un altre ens o a una empresa aliena, el règim disciplinari que se li aplicarà i tot el circuit sancionador dependrà de l'altre organisme o empresa, mentre que per a la investigació es pot conformar una comissió mixta en què hi siguin representades persones d'ambdues entitats.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest Protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

Davant qualsevol situació d'assetjament que impliqui entitats o empreses externes, però que afecti una persona que es relacioni amb l'Ajuntament per motius laborals, aquest tindrà l'obligació de garantir l'actuació necessària per tal d'erradicar aquesta situació i protegir les persones afectades, així com de fer un seguiment d'aquesta actuació si la duu a terme un ens extern. Aquesta obligació queda justificada per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals: "Entre les obligacions empresarials que estableix la Llei, a més de les que implícitament duu la garantia dels drets reconeguts al treballador, cal ressaltar el deure de coordinació que s'imposa als empresaris que duguin a terme les seves activitats en un mateix centre de treball, com també el d'aquells que contractin o subcontractin amb altres la realització en els seus propis centres de treball d'obres o serveis corresponents a la seva activitat de vigilar el compliment per part d'aquests contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció

La **confidencialitat** de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, s'ha de tractar amb la màxima cautela i només hi ha de poder accedir les persones que formen part de la Comissió de Detecció i Seguiment.

Aquesta informació està subjecta al règim previst a l'article 22 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'article 5.1.f del Reglament (UE) 2016/679 i els articles 5 i 24 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament



que la informació reservada. (Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions públiques. Direcció General de Funció Pública).

6. MARC CONCEPTUAL*

L'assetjament sexual i per raó de sexe és un fenomen social de múltiples i diferents dimensions. No obstant això, en l'imaginari social només existeix en els casos més greus que constitueixen delictes, i la resta roman invisible.

Per comprendre el fenomen de la violència masclista s'ha de considerar necessàriament l'impacte que ha tingut la cultura patriarcal en la vida de les dones i dels homes, que ha establert rols i ha assignat estereotips d'acord amb el sistema de sexe-gènere. Un sistema de poder que defineix condicions socials diferents per a dones i homes segons els papers i les funcions que els han estat assignats socialment i d'acord amb la seva posició social com a éssers subordinats o éssers amb poder sobre els principals recursos.

6.1 Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones i persones LGTBIA com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, de la masculinitat sobre la feminitat i de l'heterosexualitat sobre l'homosexualitat i l'asexualitat; i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Així en fer referència a la violència masclista estem assenyalant un ampli ventall de conductes de violència entre les quals s'inclouen els assetjaments descrits més endavant, en aquest mateix apartat. La violència masclista pot ser psicològica, física, sexual, econòmica, social, ambiental o digital² i es pot perpetrar també contra els fills o filles o altres menors subjectes a tutela (violència vicària) o contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista (violència de segon ordre).

Per altra banda, la violència masclista pot ser simbòlica (habitualment sostinguda per creences i valors socials o organitzacionals hegemònics), cultural (aspectes filosòfics-ideològics, artístics, religiosos, etc. que la legitimen) i institucional (l'organització, les seves normatives i les seves accions – o omissions – l'avalen).

6.2 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, 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 de persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

² També s'inclou dins la violència masclista la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius que no es desenvolupen en el present Protocol.



L'assetjament sexual pot originar-se en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora del seu àmbit.

Quan es tracta d'assetjament, tant la doctrina com la jurisprudència es refereixen a actes, conductes, actituds, etc., la qual cosa, en principi, dona a entendre que aquests casos requereixen situacions mantingudes, a actes repetitius i reiterats. L'única excepció, però, és **l'agressió sexual**. En aquest cas, no fa falta que hi hagi reiteració, **amb una única agressió és suficient perquè s'activi el protocol**.

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

La determinació de quins comportaments resulten o no molestos i si una conducta no és sexualment desitjada, correspon sempre a la persona receptora d'aquestes conductes.

A títol d'**exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una **conducta d'assetjament sexual**:

Verbal	No verbal	Físic	Ciberassetjament
Fer comentaris sexuals obscens	Mirades lascives al cos	Apropament físic excessiu	Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
Fer bromes sexuals ofensives	Gestos obscens	Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària	Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes	Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit	El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)	Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona	Cartes, notes o missatges de correu electrònic o de xarxes socials de contingut sexual de	Tocar intencionada ment o <i>accidentalment</i> les parts	Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis



	caràcter ofensiu	sexuals del cos.	sexuals.
Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals			Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física			Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals			Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.
Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que en sigui objecte hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes			
Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals			
Demandes de favors sexuals			

* Definicions extretes de la *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010

³ *Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual*. Oficina Internacional de Treball. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.



Dins d'aquest tipus d'assetjament s'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.

6.3 Assetjament per raó de sexe

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.

6.4 Assetjament per raó d'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.

6.5 Assetjament per raó de la identitat de gènere

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

6.6. Assetjament d'intercanvi o quid pro quo

Situació en què es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs 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 la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

6.7 Ciberassetjament

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són, també, una mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

D'entre aquestes violències destaquen, per la seva relació amb les diferents tipologies d'assetjament descrites al present Protocol.

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

6.8 Exemples

A títol d'exemple, i **sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles** de ser assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres:

- Tracte desfavorable o humiliant a dones pel simple fet de ser-ho o a altres persones per raó d'orientació sexual, rol de gènere o transsexualitat
 - ✓ Desacreditació professional



- ✓ Vexacions i humiliacions
- ✓ Limitació de la carrera professional
- ✓ Entre d'altres

- Tracte desfavorable de dones per raó d'embaràs o maternitat
 - ✓ Modificacions de condicions laborals
 - ✓ Degradació de responsabilitats
 - ✓ Acomiadament improcedent
 - ✓ Entre d'altres
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual o identitat de gènere
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

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

- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.
- Tanmateix 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.

- **Assetjament vertical descendent.** Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

- **Assetjament vertical ascendent.** Pressió exercida per una persona o grups de persones sobre una altra persona amb superioritat jeràrquica.

- **Assetjament horitzontal.** Pressió exercida per una persona o grups de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per la persona que el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica i poden arribar a l'abús d'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la 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 té relació amb la feina.



6.10 Elements clau

Cal tenir present que hi ha una diferència notable entre l'assetjament sexual i la resta de tipologies, i és que aquestes altres no estan sexualment connotades. Així, doncs, i de manera resumida els aspectes clau de les diferents tipologies serien:

Assetjament sexual	Assetjament per raó de sexe	Assetjament per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere
ELEMENTS CLAU		
Comportament no desitjat per la persona que el rep		
Comportament de naturalesa sexual o sexualment connotat	Motivat pel sexe de la persona que el rep	Motivat per l'orientació sexual o la identitat de gènere de la persona que el rep
Produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant		
Pot ser físic, verbal o no verbal	No es tracta d'una conducta aïllada sinó d'una repetició sistemàtica i acumulativa de conductes ofensives	

És a dir, en termes generals, es tracta de:

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter/connotacions sexuals o relacionat amb el seu sexe o amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.**
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- Atempta **contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tota mena de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.**
- Els comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, **poden ser suficients per ser qualificats d'assetjament sexual.** En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.



6.11 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat³

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria d'estudis realitzats en aquesta matèria⁴.

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

- Dones embarassades
- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i/o divorciades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones grans
- Dones migrades i que pertanyen a minories ètniques
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades
- Persones amb discapacitat
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere
- Persones en situació administrativa irregular
- Homes joves, especialment, quan l'assetjament és vertical/descendent
- Homes que s'acullen a mesures de conciliació

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

En aquesta mateixa línia, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* també fa incidència en determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista⁵.

L'assetjament **pot produir-se de diferents maneres i manifestacions**.

Cal tenir present que una forma habitual d'assetjament és de caràcter grupal, és a dir, el grup dona suport passiu o actiu a la persona assetjadora (grup hostil), perquè no es pronuncia o participa del boicot.

³ Guia per l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁴ Per exemple: *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*, en *Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

⁵ Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.



7. COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ, REPARACIÓ I SEGUIMENT

Per tal de garantir que el compromís de L' Ajuntament Sant Just Desvern envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament sigui efectiu i es materialitzi en actuacions reals, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present Protocol, tot desplegant les mesures de prevenció, detecció i reparació que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, fent l'abordatge pertinent i proposant, si escau, accions protectores, correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

La Comissió estarà **integrada per les següents persones**⁶:

- 1 persona titular de Recursos Humans/Prevenció de Riscos Laborals
- 1 persona suplent de Recursos Humans/Prevenció de Riscos Laborals
- 1 persona tècnica titular o referent de Polítiques de gènere i Igualtat
- 1 persona tècnica suplent o referent de Polítiques de gènere i Igualtat
- 1 persona titular representant de les persones treballadores
- 1 persona suplent representant de les persones treballadores

Per intervenir en aquestes situacions s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació establerts a l'art. 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic tant en l'aspecte individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

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

- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

La Comissió té les **funcions** següents:

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament sexual o LGTBIA-fòbic.
- Revisió del Protocol sempre que sigui necessari, i com a mínim de manera anual, ratificant pels òrgans competents les possibles modificacions realitzades.
- Seguiment anual de l'aplicació de les mesures recollides al Protocol.
- Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
 - Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació denunciada.

⁶ La composició de la comissió i les persones substituïdes amb nom, cognoms i càrrec es recollirà en un Decret d'Alcaldia.



- Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreuement de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores).
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

S'ha de procurar que la Comissió tendeixi a la paritat i que, en la mesura del possible i de les característiques de la plantilla, hi hagi una presència femenina i masculina equilibrada, que doni cabuda, també, a les persones transgènere.

La Comissió s'ha de reunir les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i s'ha de trobar, de forma ordinària i mínima, un cop a l'any per tal de compartir aquells aspectes que puguin millorar-ne el funcionament.

La vigència d'aquest protocol és de quatre anys (2025-2029), transcorreguts els quals caldrà fer una revisió/actualització si s'escau.

Si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun agent o personal expert en la temàtica s'hi ha de poder acollir en qualsevol de les fases del procés.

Persones de referència

Les persones de la comissió són a la vegada persones de referència en temes d'assetjament.

Les funcions de la persona o persones de referència són:

- > Aclarir dubtes en qüestió d'assetjament a qualsevol membre de L'ajuntament o persones que s'hi vinculin per motius laborals.
- > Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació d'assetjament.
- > Donar a conèixer el compromís de L'ajuntament i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament.
- > Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i el circuit de denúncia recollit en el mateix, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.
- > Informar la persona afectada sobre l'abast del Protocol i les competències de la COMISSIÓ.

7.1 Actuacions preventives

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions d'assetjament a l'entorn laboral. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursora, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació. És per aquest



motiu que el Protocol, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen al nostre ens, fa especial èmfasi la planificació d'accions de prevenció i detecció, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, les mesures recollides al present document es vincularan al Pla d'igualtat intern, es reservarà una partida pressupostària anual per a la seva execució.

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
Revisar i actualitzar el Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'assetjament	comissió de detecció, valoració, reparació i seguiment Comissió d'igualtat	Al conjunt del personal.	Revisió: anual i sempre que hi hagi una situació d'assetjament Actualització: cada 4 anys
Organitzar un acte institucional de presentació del Protocol	Recursos Humans Igualtat Comissió de detecció, valoració, reparació i seguiment Comissió d'igualtat	Tot el personal de L'ajuntament de (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Màxim 2 mesos a comptar a partir de la seva aprovació
Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves incorporacions	Recursos Humans	Noves incorporacions	Cada vegada que s'incorpori nou personal a L'ajuntament
Elaborar material simplificat i de fàcil accés per a la difusió del contingut del Protocol	Igualtat	Tot el personal de L'ajuntament de (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Permanent
Organitzar campanyes/sessions de sensibilització entorn l'assetjament	Igualtat	Tot el personal de L'ajuntament de (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Una vegada aprovat el Protocol i, de forma periòdica (mínim cada 2 anys)
Organitzar formació específica en matèria d'assetjament per	RH	Membres de la Comissió de detecció, valoració, reparació i	En aprovar-se el Protocol Cada vegada que s'incorporin nous o



als i a les membres de la Comissió de detecció, valoració, reparació i seguiment i comandaments i càrrecs polítics.		seguiment Caps i comandaments Càrrecs polítics	noves membres a la Comissió de detecció, valoració, reparació i seguiment A cada canvi de govern Cada vegada que s'incorporin nous o noves caps o comandaments
Requerir informació sobre el compliment de les obligacions legals en matèria d'actuació enfront a l'assetjament en procediments d'adjudicació de contractes.	Secretaria	Entitats/empreses col·laboradores	Permanent
Incloure en els plecs de clàusules administratives particulars les consideracions relatives a mesures en matèria d'assetjament com a criteris de solvència, adjudicació o com a condicions d'execució.	Secretaria	Entitats/empreses col·laboradores	Permanent
Incorporar preguntes específiques, adreçades a detectar risc d'assetjament, en enquestes de riscos psicosocials, enquestes del Pla d'igualtat o enquestes de clima laboral.	Servei de prevenció de riscos laborals	Tot el personal de L'ajuntament de (plantilla, càrrecs electes, personal subcontractat, personal en pràctiques)	Cada 2 anys
Fer estudis per conèixer la incidència d'aquetes conductes (augment incapacitat	Servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut	Tot el personal de L'ajuntament	Anual



temporal, d'absentisme i d'accidents laborals, sol·licituds de canvi de lloc de treball, etc.)			
Enquesta a nivell intern sobre les percepcions de l'assetjament i les violències masclistes a l'Ajuntament, vinculada a les formacions	Recursos Humans	Tot el personal de L'ajuntament	Anual

7.2 Realitzar estudis per conèixer la incidència

S'hauran de realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i els treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Aquests estudis s'han de fer des del servei de Prevenció de Riscos, i la Comissió del protocol haurà d'estar amatent perquè així sigui i per rebre els resultats.

7.3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament

Incorporar en la política de prevenció de riscos i salut laboral aquesta matèria:

- Fer estudis de clima laboral
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

8. ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ

En aquest apartat es presenten els objectius i les característiques dels sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta que cal articular a l'interior de l'organització (via interna), així com les vies administrativa i judicial (vies externes), en el cas que es produeixi una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament de Sant Just Desvern. **Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.**



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

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles.

En la primera via de resolució (interna), per poder actuar segons aquest protocol és imprescindible l'autorització expressa de la víctima amb la carta sol·licitud de comunicació (annex 4).

La persona que vulgui transmetre a l'Ajuntament que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere ho pot fer a qualsevol de les persones que integrin la Comissió (amb la que es trobi més còmoda) per les vies següents:

a) Interna

1. Verbal

- A qualsevol de les persones integrants de la **Comissió**.
- Cap o superior** que ho traslladarà a la Comissió.
- Representants legals de les persones treballadores** mitjançant una tercera persona de confiança, que ho traslladarà a la Comissió

En aquest punt s'ha d'informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i se li ha de donar suport en la redacció de la *Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe i/o identitat de gènere*, si s'escau.

2. Escrita

- Mitjançant la ***Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere*** **Annex 3**.
- Les comunicacions s'han de poder fer arribar a qualsevol dels membres que componen la Comissió.



b) Externa

1. Via Administrativa

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

2. Via Judicial

- **Ordre social** Interposar una demanda.
- **Ordre penal** Presentar una querella.

La Comissió s'ha de posar en funcionament de forma immediata quan existeixi la *Carta de Comunicació d'Assejament Sexual, per raó de sexe i/o identitat de gènere* per part de la suposada persona assetjada i amb la seva conformitat, degudament signada. (annex 3).

En el cas que la Carta no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i signat, per iniciar les actuacions d'aquest Protocol (annex 4). Si no existeix la seva conformitat, la Comissió ha de proposar que es duguin a terme les actuacions que es considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada la persona afectada i/o proposarà les mesures correctores que es considerin oportunes.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament mitjançant la via interna, que presenta les fases següents:

8.1 Investigació

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

Des que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els 10 dies laborables. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals, però que en cap cas haurien de superar els 20 dies laborables. La resolució ha de ser el més àgil i ràpida possible.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una **estricta confidencialitat i reserva**, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que, des del moment en què es formuli la comunicació, la persona o



persones responsables de la iniciació i tramitació assignin **uns codis numèrics identificatius** tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-li la identitat.

- **Quin és l'objectiu?** L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures cautelars.
- **Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?** Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:
 - Analitzar la comunicació i la documentació que s'adjunta.
 - Entrevistar-se amb la persona que fa la comunicació. En aquest punt cal que s'informi la persona presumptament assetjada sobre el procediment i les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la comunicació no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
 - Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). S'han de convocar abans de la persona presumptament assetjadora i fer les entrevistes el mateix dia que aquesta.
 - Entrevistar-se amb la persona presumptament assetjadora.
 - Valorar si calen mesures cautelars.
 - Valorar si calen noves entrevistes.
 - Emetre l'informe a Alcaldia o a qui delegui. L'informe també s'hauria de remetre al Departament Generalitat de Catalunya o al Ministeri que tingui competències en matèria d'administració pública si es considerés que funcionari d'habilitació nacional ha incorregut en una falta tipificada com greu o molt greu.

Quan es realitzin les entrevistes a les persones implicades, és important tenir present que l'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones afectades i, entre d'altres qüestions:

- Si existeix o ha existit assetjament a la feina, les seves característiques, l'origen i/o motius i la fase en què es troba.
- Qui es considera que està exercint assetjament i quina relació jeràrquica existeix entre la persona o persones assetjades i la persona o persones assetjadores.
- En quins moments i espais es materialitza l'assetjament, si es duu a terme davant d'altres companys/es i, si és el cas, com han reaccionat.
- Si la situació ha estat posada en coneixement d'algun/a superior jeràrquic i de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat suport d'un/a especialista o ha estat de baixa en els darrers mesos i per quina causa.
- Si d'altres companys/es tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

Les entrevistes s'han de regir, en tot cas, per les normes següents:

- a) Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- b) S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.



- c) Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- d) S'haurien de realitzar totes al llarg d'un mateix dia o, en cas que no sigui possible, en el menor lapse de temps, per tal d'evitar filtracions i que es generin diferents versions dels fets entre el personal.
- e) De totes les entrevistes, se n'ha de fer una acta que ha de signar la persona entrevistada. En cas de no voler-la signar, s'ha de fer constar la seva negativa.
- f) Cal tenir present que qualsevol persona pot negar-se a declarar.

En cas que la Comissió tingui dificultats per dur a terme la fase d'investigació de la situació d'assetjament comunicada, l'Ajuntament pot contractar un servei extern per dur-la a terme.

8.2 Mesures cautelars

Si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic, la Comissió ha de proposar com a mesura cautelar que l'Ajuntament faciliti les gestions per tal de proporcionar aquests serveis a través del servei d'atenció psicològica de Prevenció de Riscos Laborals.

D'altra banda, la comissió pot proposar les mesures cautelars pertinents que consideri convenients per la protecció de les parts implicades.

Exemples de mesures cautelars:

- Mesures per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona assetjadora
- Suport psicològic per part del servei de riscos laborals de l'Ajuntament i del servei municipal del Punt d'Informació i Atenció a la Dona (PIAD).

8.3 Informe de conclusions

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe on s'inclouin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

- a) Identificació de la persona que ha presentat la comunicació.
- b) Identificar la/les persona/ones suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- d) Antecedents del cas, comunicació i circumstàncies.
- e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- f) Circumstàncies agreujants observades:
 - o Si la persona assetjadora és reincident en la comissió d'actes d'assetjament. o Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - o Si s'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.



- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa o especialistes de psicologia o psiquiatria.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- g) Conclusions.
- h) Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia i ha de garantir la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'organització ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació s'ha de remetre a alcaldia o en qui delegui, que s'ha d'encarregar de promoure les mesures que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la Comissió. l'informe també s'hauria de remetre al Departament Generalitat de Catalunya o al Ministeri que tingui competències en matèria d'administració pública si es considerés que funcionariat d'habilitació nacional ha incorregut en una falta tipificada com greu o molt greu.

8.4 Accions /resolució

Segons l'informe elaborat per la Comissió d'investigació, alcaldia o en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- Arxiu de la comunicació.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona assetjada i assetjadora, la causa de la comunicació/denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona assetjada i a l'assetjadora, amb les mesures disciplinàries que escaiguin i del seu dret a recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat. La comissió també n'ha d'informar la representació de les persones treballadores.

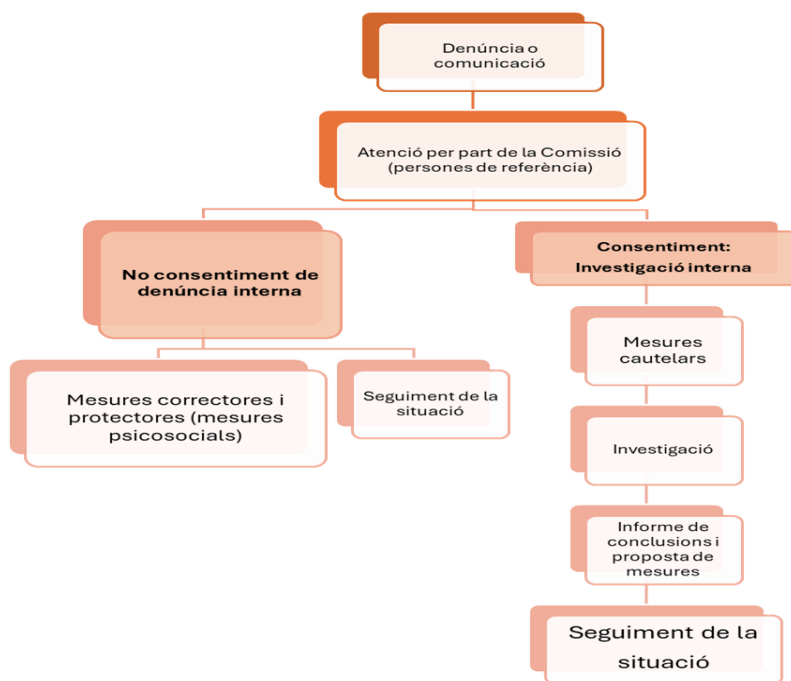


Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

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

c) En el cas que es donés la situació recollida en l'apartat "b" s'activaran mesures d'especial seguiment per part de l'àrea de prevenció de riscos laborals, atès que si bé pot no haver evidències suficientment provocades, una denúncia d'assetjament, sempre és un indicador de malestar psicosocial. (annex 6)

8.5 Fases d'activació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere



9. PRINCIPIS I GARANTIES

Durant tot el procediment s'han de garantir els principis que es recullen a continuació:

• Respecte i protecció.

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

• Confidencialitat.



La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.

Es recomana que per preservar la confidencialitat i identitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

• Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

• Suport de persones formades

A la fi de garantir el procediment, l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria (membres de la Comissió de detecció, valoració i seguiment).

En tots dos casos han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, segons el que es recomana en aquest procediment i atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

• Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. Des que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no hauria de superar els 10 dies laborables. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els 20 dies laborables.

• Tracte just

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

• Protecció davant de possibles represàlies.

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació.



En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats dels expedients investigats i provats.

- **Col·laboració.**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

- **Garantia d'indemnitat**

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

- **Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

- **Reparació**

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

- **Garantia de no repetició**

Davant d'una situació d'assetjament, L'ajuntament ha d'adoptar les mesures necessàries, tot compromentent al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

- **Interseccionalitat o intersecció d'opressions**

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

- **Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions**

El principi de legalitat estableix que no es pot imposar una sanció a una persona a menys que l'acció que ha comès estigui expressament prohibida la llei o per les normes que regulen l'activitat de l'organització el moment de cometre el fet. El principi de tipicitat estableix que els actes sancionats han de ser descrits de manera precisa i clara, perquè les persones puguin saber exactament quines accions són sancionables i quines conseqüències poden tenir.

10. FALTES I SANCIONS



En relació a la tipificació de les faltes i a la determinació de les possibles sancions es remet al que disposa la normativa legal vigent en aquesta matèria. Actualment:

- 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.
- 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.
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Estatut dels membres de les Corporacions locals (article 78.1) de la Llei de Bases de Règim Local (LBRL)
- Qualsevol altre que li pugui correspondre.

ASPECTES AGREUJANTS A TENIR EN COMPTE

- La reiteració en la conducta
- L'amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria
- L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que dificultin la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a particip
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada
- La superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització
- Quan l'assetjament es dirigeix a persona amb discapacitat o persones en situació de trastorn psicològic demostrable
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral
- Quan l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal
- L'augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida

Qualsevol tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere està tipificada com una falta molt greu.

Segons la normativa vigent la competència sancionadora en un Ajuntament correspon a l'Alcaldia, i aquesta és delegable a la Junta de Govern o a la Regidoria, excepte el personal d'habilitació nacional que:

1. Si la falta és lleu, la competència sancionadora és d'Alcaldia.
2. Si la falta és greu, la competència sancionadora la té la Generalitat de Catalunya
3. Si la falta és molt greu, la competència sancionadora és el Ministeri relacionat amb l'Administració Pública.

11. APLICACIÓ



11.1 Mesures preventives:

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació sexista i LGTBIA-fòbica.

Les mesures preventives i de detecció adoptades per l'Ajuntament han estat definides a l'apartat 7 del present document.

11.2 Mesures correctores

Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé eviten el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- > Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- > Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- > Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu LGTBIA.
- > Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- > Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

11.3 Mesures de recuperació i reparació

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació, també simbòlica, del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la Comissió haurà de tenir en compte els següents drets:

- > Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- > Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.



- > Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

A continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures de recuperació i reparació, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Reconeixement per part de l'ens que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir la situació d'assetjament.
- > Oferiment d'assistència psicològica a la persona victimitzada (preferentment per un/a professional o servei de la seva elecció) fruïble en horari laboral.
- > Oferiment d'assessorament legal a la persona victimitzada, fruïble en horari laboral.
- > Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn de treball en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

11.4 Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures és sancionar una conducta considerada incorrecta, és a dir, l'Administració exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de comissió d'alguna falta tipificada que el personal al seu servei pugui cometre en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, la imposició de la sanció corresponent.

D'aquesta manera, la funció la Comissió ha de consistir a valorar la situació d'assetjament, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- > Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- > El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- > El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- > Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent).
- > El fet que la persona denunciada es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- > El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.



- > Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursoras en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- > Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament o a la comissió d'abordatge.
- > Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- > Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació de la comissió.
- > Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, la comissió haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

Malgrat que la comissió de detecció, valoració, reparació i seguiment no té potestat sancionadora, cal recordar que, segons el TREBEP, article 95.2, «qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe» serà considerada una falta molt greu. D'altra banda, es considera falta greu «la tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats [i subordinades] (cal ressaltar que si els subordinats [i subordinades] cometen faltes greus o molt greus i el superior jeràrquic s'inhibeix, aquest també està cometent una falta)».

11.5. Faltes i sancions de l' Acord Regulator

D'altra banda, el l'Acord regulador de condicions vigent de l'Ajuntament, estableix les següents faltes molt greus, així com les sancions corresponents.

Es consideren **faltes molt greus**, entre d'altres accions dins l'article 80 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Sant Just Desvern les següents accions:

- > Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- > Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- > La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per un mateix o per a d'altri.



- > L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- > La incompareixença injustificada en les Comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
- > L'assetjament laboral.
- > La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament de les idees i de les opinions
- > També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica

Les faltes tipificades com a molt greus seran sancionades tal com recull l'articles 84 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Sant Just Desvern amb alguna de les següents sancionsoande

- ✓ La separació del servei del personal funcionari.
- ✓ L'acomiadament disciplinari del personal laboral.
- ✓ La suspensió ferma de funcions de 3 a 6 mesos del personal funcionari.
- ✓ La suspensió de sou i ocupació de 3 a 6 mesos del personal laboral.
- ✓ La inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.
- ✓ El trasllat forçós de lloc de treball sense dret a indemnització.
- ✓ La destitució del càrrec.

12.ANNEXOS

Annex 1. Marc legal . Principals referències normatives

1. Normativa Comunitària

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

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

2. Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

15.2 *"Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal"*.

40.7 *"Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes"*.

40.8 *"Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de*



la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones”.

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Art. 5 Tercer. *“Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora 30 del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.*

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

Llei 11/2014, 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.

Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

4.a *“Assetjament per raó d'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”.*

20.2 *“Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han acordat amb els representants legal dels treballadors”.*

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

Art. 21.b *“(…) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, (...)”.*

3. Normativa espanyola Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

Art. 15 Dret a la vida i a la integritat física i moral.

Art. 18 Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Art. 35 Dret al treball (...) sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Art. 7 Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art. 8 *“Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat”.*

Art. 45.1 *“Les empreses estan obligades a respectar la igualtat i tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que determini la legislació laboral”.*



Art. 46.2 “Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d’Igualtat podran contemplar, entre d’altres, les matèries l’accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció de l’assetjament sexual i per raó de sexe”.

Art. 48 “Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n’hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s’han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l’elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d’octubre, pel qual s’aprova la refosa de la Llei de l’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic

Art. 95.2b Tipifica l’assetjament sexual i per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels treballadors

Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l’assetjament per (...) orientació sexual, i davant l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe.

Estatut dels membres de les Corporacions locals de la Llei de Bases de Règim Local (LBRL) Art. 78.1.

1. Los miembros de las Corporaciones locales están sujetos a responsabilidad civil y penal por los actos y omisiones realizados en el ejercicio de su cargo. Las responsabilidades se exigirán ante los Tribunales de Justicia competentes y se tramitarán por el procedimiento ordinario aplicable.
2. A més, es pot donar el cas que un membre de la Corporació sigui també personal funcionari.

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

Art. 2 La llei té l’objectiu de promoure la seguretat i salut dels treballadors i treballadores per mitjà de l’aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

Art. 4.2 S’ha d’entendre per risc laboral la possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s’ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat.

Art. 14 Estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i determina que l’empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els riscos laborals.

Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d’agost pel qual s’aprova el Text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l’ordre social.

Art. 8.13 Tipifica com a infracció molt greu l’assetjament sexual.

Art. 8.13.bis Tipifica com a infracció molt greu l’assetjament per raó de sexe.



Codi Penal, Llei 1/2015

Art. 91. S'introdueix un nou article 172 ter, amb el següent contingut:

«1. Serà castigat amb la pena de presó de tres mesos i dos anys o multa de sis a vint-i-quatre mesos qui assetgi portant a terme de forma insistent i reiterada, i sense estar legítimament autoritzat, alguna de les conductes següents i, d'aquesta manera alteri greument el desenvolupament de la seva vida quotidiana:

- 1.^a La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.
- 2.^a Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.
- 3.^a Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.
- 4.^a Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

Si es tracta d'una persona especialment vulnerable per raó de la seva edat, malaltia o situació, s'imposarà la pena de presó de sis mesos a dos anys.

2. Quan la persona ofesa sigui alguna de les persones a les quals es refereix l'apartat 2 de l'article 173, s'imposarà una pena de presó d'un o dos anys, o treballs en benefici de la comunitat de seixanta a cent vint dies. En aquest cas no serà necessària la denúncia a la qual es refereix l'apartat 4 d'aquest article.

3. Les penes previstes en aquest article s'imposaran sense perjudici de les quals poguessin correspondre als delictes en què s'haguessin concretat els actes d'assetjament.

4. Els fets descrits en aquest article només podran ser perseguits mitjançant denúncia de la persona agreujada o del seu representant legal.»

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

1. **Procurar recollir el màxim de proves de la situació d'assetjament.** Portar un diari on s'especifiqui les situacions viscudes amb data, lloc i persones presents.

2. **Parlar-ne amb persones de confiança.** Exposar el que s'està vivint, això permetrà reduir l'ansietat i fer conscient de la situació viscuda.

3. **Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació.** Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, sinó deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.

4. **Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació.** Es recomana aconsellar a la persona assetjada que s'adreci a la persona que està causant la situació com a primer pas, sempre que es vegi capaç de fer-ho. Si l'assetjament continua, és important aconsellar-li que formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució –via administrativa o via judicial -.

5. **Informar-ne l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament, al cap o superior més immediat o bé, directament, a la Comissió de detecció, valoració i seguiment

Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere⁸



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

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu l'article 22 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'article 5.1.f del Reglament (UE) 2016/679 i els articles 5 i 24 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada. (Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions públiques. Direcció General de Funció Pública); i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura

Annex 5. Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral (Sílvia Alberich Castellanos. Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere)

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (víctima)

Presentació de les persones que entrevisten i del procediment en el seu conjunt.

Tranquil·litzar la persona i garantir que se l'escoltarà i es recollirà el seu relat, així com la confidencialitat del procés.

- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.



- Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.)
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves).
- Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La primera entrevista amb la víctima ha de permetre:

- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- Valorar l'existència/nivell de risc i la necessitat d'adopció de mesures urgents.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna.

Testimonis

Les entrevistes a testimonis s'han de realitzar totes en el mateix dia i, en la mesura que sigui possible, també l'entrevista a la persona denunciada.

Les entrevistes amb els testimonis han de:

- Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-ho amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).
- Indagar si és un fet puntual o sostingut? És individual o grupal? És l'única vegada que aquesta persona agraeix o ho fa sistemàticament?
- Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis

Persona presumptament assetjadora

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta planteji sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciada ni a les persones que fan de testimonis.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.



SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

- L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit.
- També és el moment d'assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extrajurídiques (un cop la Comissió ha fet una valoració preliminar del cas).
- Informar a la víctima de la possibilitat de proposar “mesures cautelars” i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

✓

Persona presumptament assetjadora

- Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la Comissió valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona).
- L'objectiu és/ serà aclarir i ampliar informació així com recollir material probatori afegit.

RECOMANACIONS PER A LA REALITZACIÓ D'ENTREVISTES A POSSIBLES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT:

- Les preguntes han de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.
- Cal utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.
- Evitar donar a les preguntes un to de qüestionament o agressiu.
- Formular preguntes concises, fàcils de comprendre i tan clares com sigui possible.
- Evitar argots tècnics i paraules amb càrrega emocional. Utilitzar un llenguatge comú i termes que la persona entrevistada conegui.
- Si és viable, incloure un mapa o diagrama per facilitar la formulació de preguntes i les respostes sobre els esdeveniments.
- Començar per preguntes no controvertides i menys sensibles. Per exemple, demanar a la persona entrevistada que descrigui el seu treball o que descrigui el lloc on treballa.
- No tallar la narració d'anècdotes, atès que l'ús d'experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat a les conclusions.
- Estar preparat/ada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls.

Annex 6. Possibles mesures psicosocials a activar en cas de no comptar amb autorització per endegar el protocol davant possibles situacions d'assetjament



- Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament.
- Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Intervenció sobre la cultura de direcció i comandament, tot abordant i corregint formes de fer autoritàries.
- Intervenció sobre la cultura de gènere de l'organització, tot abordant i corregint formes de fer sexistes, homòfobes o transfòbiques.
- Mesures adreçades a potenciar el desenvolupament de recursos personals de caràcter genèric per a fer front a situacions que podrien ser precursors d'assetjament.
- Establiment i desenvolupament de xarxa de suport, que pugui facilitar suport social a persones afectades.
- Mesures adreçades a l'adquisició d'eines per al control de l'ansietat o la por davant de situacions que resulten amenaçats, afavorint respostes adaptatives.
- Entrenament assertiu: potenciar la capacitat per expressar els sentiments, desitjos i necessitats de manera lliure, clara i inequívoca davant els i les altres, tot defensant els propis interessos i respectant els punts de vista i els interessos de les altres persones.
- Entrenament en tècniques d'afrontament de problemes: identificació i descripció del problema, anàlisi i ponderació de les alternatives de resposta, avaluar els resultats obtinguts.



Annex 7. Acta de Constitució de la Comissió d'Abordatge

En Reunió del Comitè Conjunt el dia 26 de juny de 2025, després de la negociació que s'ha portat a terme per a la redacció de l'actualització del *Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere*, per aprovar aquest nou document es necessita el nomenament paritari de la comissió d'Abordatge per quan s'activi el protocol.

Els integrants del Comitè Conjunt nomenen els següents membres

PART SOCIAL DE LA COMISSIÓ D'ABORDATGE

Titular: PATRÍCIA BADOSA TEBA
Suplent primer: JAVIER REY NIETO
Suplent segona: SANDRA SERRANO GABALDÀ

A Sant Just Desvern el 26 de juny de 2025.

DAVID BEA COLLADO

CRISTINA GIL TOROTSA

JAVIER REY NIETO

SANDRA SERRANO GABALDÀ

M'ANGELES SÀCNHEZ ALEGRE

JORDI NEVADO BOSCH

PATRÍCIA BADOSA TEBA

Osebe Rodríguez gol

Annex 8. Model de compromís de confidencialitat per a testimonis i persones de la comissió

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament de Sant just Desvern)

(Nom i cognoms) _____



- Havent estat designat/ada per l'Institut Ramon Llull per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions o denúncies de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual;
- Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni;

Em comprometo a respectar la confidencialitat, la privacitat, la intimitat i la imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de manera més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les obligacions següents:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tinguin coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.
- No desvelar la informació a la qual tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tinguin accés per a cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.

Així mateix, declaro que he estat informat/ada per l'Ajuntament de Sant Just Desvern de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer a causa de l'incompliment de les obligacions exposades anteriorment.

INFORMACIÓ SOBRE EL TRACTAMENT DE DADES PERSONALS

Les dades personals seran tractades per l'Institut Ramon Llull amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995 i de la Llei orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de les actuacions esmentades en el paràgraf anterior poden comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals o a les forces i cossos de seguretat.

Barcelona, _____ de _____ de _____

Signatura

Plaça Verdaguier, 2
08960 – Sant Just Desvern
Telèfon 93 480 48 00
c/e: ajuntament@santjust.cat

PER 2025-248-9 - Pàgina 45 de 46



13. ADRECES D'INTERÈS

- Departament Polítiques Digitals i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya.
<http://governacio.gencat.cat/ca/inici/>
- Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya.
http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de les Dones i LGTBI. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dona
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique22>

Mujeres Libres. <http://mujereslibres.cgtvalencia.org/>

Segon. Deixar sense efectes l'acord de Ple de 28 de novembre de 2019 pel qual es va aprovar el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Sant Just Desvern.

Tercer. Comunicar aquest acord a tot el personal de l'Ajuntament i a la representació sindical als efectes oportuns.

Quart. Publicar el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament de Sant Just Desvern de Sant Just Desvern a la intranet de l'Ajuntament i al BOPB.”

I per tal de que així consti, a reserva de l'aprovació de l'acta de la sessió, d'acord amb el que disposa l'article 206 del Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, es lliura la present certificació per ordre i amb el vistiplau de l'alcalde.

Vist i plau

Margarita Rodríguez Rodríguez
VICESECRETÀRIA GENERAL

Joan Basagañas i Camps
ALCALDE

Sant Just Desvern, el dia de la data de la signatura electrònica
Referència: PER: 2025 248 9