




Modificació: Inicial


Aprovat  
Data: 20/5/2024  
Rev.: 0

# **PROTOCOL DE PREVENCIÓ I REPARACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PER RAÓ D'ORIENTACIÓ, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, O QUALSEVOL ALTRA DISCRIMINACIÓ**

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## ÍNDEX

COMPROMÍS PER PART DE L'AJUNTAMENT .....	4
1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. OBJECTIUS .....	7
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	7
4. DEFINICIONS.....	8
<b>4.1. Conceptes generals</b> .....	8
<b>4.2. Tipus d'assetjament</b> .....	11
<b>Assetjament psicològic laboral (mobbing)</b> .....	11
<b>Assetjament sexual</b> .....	12
<b>Assetjament per raó de sexe</b> .....	14
<b>Discriminació per embaràs o maternitat</b> .....	15
<b>Assetjament per raó d'orientació sexual</b> .....	15
<b>Assetjament per raó de la identitat i/o expressió de gènere</b> .....	15
<b>Altres discriminacions</b> .....	16
<b>4.3. Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius</b> .....	18
6. COMPETÈNCIES, FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LES PERSONES .....	21
<b>La persona afectada</b> .....	21
<b>La persona denunciada</b> .....	21
<b>La representació legal de les persones treballadores</b> .....	22
<b>Les persones treballadores</b> .....	22
<b>Les persones de referència</b> .....	22
<b>Comissió d'investigació</b> .....	25
7. MESURES DE PREVENCIÓ.....	27
8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA .....	28
<b>8.1. Circuit</b> .....	30
<b>8.2. Diagrama</b> .....	34
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	35
10. MARC LEGAL DE REFERÈNCIA.....	36
11. ANNEXOS .....	40
ANNEX 1. NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA .....	40
ANNEX 2. MATRIU DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ .....	44
ANNEX 3. MODEL DE RENÚNCIA A ACTUACIONS.....	46


	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

ANNEX 4. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA.....47

ANNEX 5. CONTINGUTS MÍNIMS DE L'INFORME VINCULANT.....49

ANNEX 6. CREENCES A REVISAR SOBRE LA IDENTITAT DE GÈNERE I L'ORIENTACIÓ SEXUAL.....50

12. BIBLIOGRAFIA .....52

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## COMPROMÍS PER PART DE L'AJUNTAMENT



AJUNTAMENT D'ALMACELLES

Benvolgudes i benvolguts,

L'Ajuntament d'Almacelles, en col·laboració amb la representació legal de les persones treballadores i a través d'aquest protocol, deixa expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, les mesures necessàries per assegurar un ambient de treball saludable, lliure d'assetjament, violències i discriminacions, no permetent ni consentint conductes que puguin atemptar contra la llibertat i el respecte entre les persones.

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

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho, tenint en compte el Protocol Marc per a una Intervenció amb Diligència deguda en situacions de Violències Masclistes: **la prevenció i la reparació.**

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa dins de l'àmbit de l'organització.

Quedem a la vostra disposició,


L'alcalde

**JOAN BOSCH NOVELL** -  
 DNI  
**78080742**  
 C (SIG)

Firmado digitalmente por  
 JOAN BOSCH NOVELL - DNI  
 78080742C (SIG)  
 Fecha: 2024.05.15  
 14:03:56 +02'00'

El Secretari

<b>EDUARD ROBERT ODENA</b> - DNI <b>33907853B (SIG)</b>	Firmado digitalmente por EDUARD ROBERT ODENA - DNI 33907853B (SIG) Fecha: 2024.05.15 14:57:23 +02'00'
---	--

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## 1. INTRODUCCIÓ

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en el seu article 25.3, ja explicita el dret de les persones treballadores a:

*"(...) Complir les tasques laborals i professionals en condicions laborals de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones."*


D'altra banda, la igualtat entre dones, persones no binàries i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals. Des de fa uns anys, doncs, tenim eines per combatre les desigualtats de gènere i les violències masclistes, en el pla formal. No obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica. És a dir, s'observa un decalatge entre la igualtat formal i la igualtat real. A la feina, com a una esfera més de la vida de les persones, encara es donen desigualtats de gènere. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha a la nostra societat i que es dona en específic en l'entorn laboral és la presència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com d'altres discriminacions per motius diversos des d'una perspectiva interseccional.

L'assetjament dins de l'àmbit laboral, sigui psicològic o de naturalesa sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, així com d'altres possibles discriminacions a l'àmbit laboral tenen en comú **l'existència d'un desequilibri de poder** entre les parts (assetjada i assetjadora). Aquest desequilibri de poder té un origen estructural que legitima aquestes discriminacions en base a un sistema patriarcal que regeix la societat en la que vivim.

Des d'aquesta lògica estructural que legitima l'expressió de les violències (assetjaments) en base a l'exercici i gestió desigual del poder i el reconeixement desigual del valor de les persones i les dimensions i atributs d'aquestes i de la societat, s'ha dissenyat un protocol que integra diferents tipologies d'assetjament que requereixen una mateixa mirada i resposta. La perspectiva d'abordatge d'aquest protocol serà, doncs, des de la lògica interseccional, per tal de poder comprendre els diferents eixos d'opressió que poden generar una desequivalència de poder que tingui impacte en l'assetjament.

Aquestes violències formen part dels riscos psicosocials que poden afectar a les persones treballadores d'una determinada organització. De fet, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, recull, en l'article 12.2, la obligatorietat, per part de les organitzacions, de recollir la violència sexual com un risc laboral:

*"Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo*

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

*formar e informar de ello a sus trabajadoras.”*

L'assetjament pot tenir un impacte molt negatiu en la salut, tant física com psíquica. A

Fatiga, migranya, trastorns (dermatològics, digestius, respiratoris, cardiovasculars, de memòria), hipertensió, taquicàrdia, insomni, dificultat de concentració i atenció, ansietat i sensació constant d'amenaça, tristesa, estrès, irritabilitat, impulsivitat, agressivitat, bloqueig emocional, aïllament social, pèrdua d'autoestima, sentiments de culpa i fracàs, desmotivació i insatisfacció personal, sensació de vulnerabilitat i indefensió, depressió, etc.

continuació, s'enumeren alguns d'aquests impactes:

L'assetjament també afecta en relació amb l'àmbit laboral i pot provocar alguns dels efectes següents:

Desmotivació, pèrdua de perspectives professionals, associació del treball amb un lloc hostil, augment de l'absentisme, augment dels errors a la feina, i el dilema d'haver d'escollir entre aguantar la situació d'assetjament o bé denunciar-la.

El Protocol de prevenció i reparació de l'assetjament és un instrument clau per garantir, concretar i fer efectiva l'empara dels drets fonamentals i l'obligació de protecció de la salut i de la igualtat de les persones treballadores des de la diligència deguda.


L'estructura del protocol que es presenta defineix, per una banda, la tipologia d'assetjament en la que la persona treballadora es pot trobar i per l'altra, les actuacions que hauran de realitzar les persones responsables per prevenir i reparar les situacions plantejades.

### Què és i què no és aquest protocol?

- Es tracta d'un document de suport que ajuda a ordenar els procediments i passos a seguir davant una situació d'assetjament a l'àmbit laboral, aportant unes bases de treball.
- No és un marc limitant d'actuació davant una situació d'assetjament. Convé que reculli la màxima informació imprescindible, sense que aquesta sigui restrictiva.

Gestionar una situació d'assetjament no és un procediment administratiu ni requereix únicament aplicar un procediment de forma estàndard.

Requereix flexibilitat i adaptació a cada situació de forma transparent i professional, assegurant la garantia de drets de les dues parts.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## 2. OBJECTIUS

### Objectiu general

- Definir un **marc d'actuació únic i específic** per a la prevenció i reparació dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat i expressió de gènere, o qualsevol altra discriminació a l'Ajuntament d'Almacelles.

### Objectius específics:


- **Informar, formar i sensibilitzar** al conjunt del personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació, identitat o expressió de gènere, o relacionat amb qualsevol altra discriminació, facilitant així elements per identificar l'assetjament i prevenir aquestes conductes<sup>1</sup>.
- Disposar del **procediment d'intervenció i d'acompanyament** per tal d'atendre situacions d'assetjament amb la màxima eficàcia i eficiència, respectant els terminis establerts al Protocol.
- Concretar i **definir els rols i les responsabilitats** dels i les diferents agents que intervenen en el procés, així com establir unes **pautes d'intervenció i acompanyament** a les persones afectades.
- Vetllar per un **entorn laboral lliure de violències masclistes**, des de la prevenció i la reparació (tant per a la recuperació com per a la no repetició).
- Elaborar i establir les **mesures preventives necessàries** per eliminar les conductes d'assetjament.
- **Garantir els drets** de les persones denunciants i les persones denunciades, amb especial atenció a la **confidencialitat** del procediment.
- Definir les **sancions** corresponents a les situacions d'assetjament, i establir **mesures reparadores** per garantir la no-repetició de violències masclistes a l'àmbit laboral.

## 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol abasta a **tota persona treballadora** de l'Ajuntament d'Almacelles que pateixi una situació d'assetjament. També s'inclouen càrrecs electes, ciutadania (quan és en relació amb l'ajuntament) i empreses externes col·laboradores o contractistes. És a dir, totes les

Les conductes d'assetjament 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.

<sup>1</sup> A l'ANNEX 7 s'inclouen algunes formes de detectar què és assetjament.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

situacions d'assetjament que es produeixin en horari laboral o per raó de la feina s'integren al Protocol, tot i que les vies de resolució siguin diferents<sup>2</sup>.

Les disposicions s'aplicaran a les persones que treballen a l'Ajuntament, independentment del vincle jurídic que els uneixi, i per tant, serà d'aplicació no només a la plantilla sinó també al col·lectiu de becaris o becàries i al personal en formació contractat, etc., sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'Ajuntament.

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre persones treballadores de l'Ajuntament d'Almacelles i personal d'una entitat externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació pertinents. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenient. D'acord amb les obligacions de supervisió d'activitats empresarials, l'Ajuntament informarà les empreses externes contractades de l'existència d'aquest Protocol i corresponent procediment.

## 4. DEFINICIONS

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents d'actuacions no incloses de manera específica.

### 4.1. Conceptes generals


A continuació es definiran alguns conceptes generals necessaris per encaixar possibles situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

**Gènere:** conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment, des del sistema sexe-gènere, el gènere masculí s'atribueixi al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents. El gènere s'aprèn a través d'un procés de socialització.

**Socialització de gènere:** procés a través del qual homes i dones anem aprenent i construint, des de que naixem, la nostra concepció respecte nosaltres mateixes i la relació amb el món que ens rodeja en funció del gènere social.

**Estereotips i rols de gènere:** els estereotips són un conjunt de qualitats i característiques psicològiques i físiques que s'assignen de manera diferenciada a homes i dones. A partir dels

<sup>2</sup> Les mesures de sanció només es poden aplicar cap a les persones que tenen una vinculació i relació laboral amb l'ajuntament, però les mesures reparadores cap a les persones treballadores es poden aplicar independentment de qui hagi exercit l'assetjament.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

estereotips es configuren els rols de gènere; és a dir, un seguit de tasques i funcions, així com comportaments propis d'homes o de dones pel simple fet de pertànyer a un sexe o a l'altre.

**Identitat de gènere:** Autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té relació amb l'orientació sexual i afectiva. És a dir, què ens sentim i amb què ens identifiquem. La identitat de gènere pot coincidir amb el sexe assignat al néixer (cis) o bé pot ser que, en créixer, una persona s'identifiqui amb un gènere diferent a l'assignat (trans\*).

**Cisgènere (Cis):** Persona en què el sexe assignat coincideix amb la identitat sentida.

**Transgènere (Trans):** Terme global que defineix a les persones les quals la seva identitat de gènere, expressió de gènere o conducta no s'ajusta a aquella generalment associada amb el sexe assignat al néixer.

**Expressió de gènere:** fa referència a la forma d'expressar-se (corporalment, i a través de la roba, del pentinat...) i, als gustos i comportaments que s'esperen d'un determinat gènere, degut a la imposició dels rols tradicionals atribuïts al fet de ser dona (gènere femení) o home (gènere masculí). L'expressió de gènere d'una persona no té perquè coincidir amb el seu sexe, la seva identitat de gènere o la seva orientació i/o preferència sexual.


**Binarisme:** model que estableix dos únics gèneres i sexes: masculí/home i femení/dona. De la mateixa manera, es produeix una categorització social de manera dicotòmica de les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en aquests dos gèneres. Aquest model exclou a totes aquelles persones amb diferents identitats i/o expressions de gènere, així com a aquelles persones amb cossos que no es contempen dins aquest model de normativitat.

**Gènere no binari:** Aquelles persones que tenen una identitat de gènere que es situa més enllà de la classificació tradicional i binària d'home/dona. No s'identifiquen únicament com a homes o com a dones. Pot ser que s'identifiquin amb els dos gèneres (bigènere), amb cap d'ells (agènere) o amb d'altres gèneres (per exemple, el gènere fluid).

**Sexe:** conjunt de característiques biològiques i fisiològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

**Intersexual:** persona que neix amb característiques genitals d'home i de dona, on els seus cromosomes no s'adeqüen al model binari XY o XX. És a dir, persones que neixen amb un conjunt de variacions en les característiques sexuals que no encaixen completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

**Orientació o preferència sexual:** Atracció emocional, romàntica i/o sexual cap a una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres. Tot i això, en la societat actual es dona l'heteronormativitat, que és aquella concepció social que entén l'heterosexualitat com allò normatiu i desitjable, generant dinàmiques d'exclusió cap a tot allò

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

que no s'ajusta a la norma. Les persones que es consideren asexuals poden desenvolupar la seva activitat sexual de diferents maneres: amb elles mateixes o en moments puntuals per a fins més enllà de l'atracció sexual (com podria ser la reproducció o d'altres).

**Heterosexual:** Orientació o preferència sexual que implica que una persona es sent atracció física o afectiva cap a persones del gènere contrari.

**Asexual:** L'asexualitat(s) és una preferència sexual. No és una patologia ni una incapacitat per sentir plaer, sinó que és la manca d'atracció sexual cap a les altres persones. L'asexualitat no és una categoria única i estanca sinó que recull diversitats i maneres diferents de viure-la.

**Bisexual:** Orientació o preferència sexual en la qual una persona sent atracció sexual i/o afectiva per més d'un gènere o indistintament del gènere.


**Homosexual:** Persona que sent atracció sexual i/o afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula *gai* o *lesbiana*, segons correspongui.

**Lesbiana:** Dona que sent atracció sexual i/o afectiva per altres dones.

**Gai:** Home que sent atracció sexual i/o afectiva per altres homes.

**LGTTBI:** Abreviatura de Lesbianes (L), Gais (G), Trans (T), Bisexuals (B) i Intersexuals (I). També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la Q de Queer i el + d'Altres.

	NORMA		EXCLUSIONS	FORMES D'OPRESSIÓ
SEXE	MASCLE	FEMELLA	INTERSEXUALS	Negació i patologització de les persones intersexuals Reassignació de sexe
IDENTITAT DE GÈNERE	HOME CIS	DONA	TRANS* NO BINÀRIES/QUEER	Transfòbia
EXPRESSIÓ DE GÈNERE	MASCULÍ	FEMENINA	EXPRESSIONS DE GÈNERE NO NORMATIVES	Estigma
PREFERÈNCIA SEXUAL	HETEROSEXUAL		LESBIANA, GAI, BISEXUAL, PANSEXUAL...	Discriminació i violència vers les persones no heterosexuals

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## 4.2. Tipus d'assetjament

### Assetjament psicològic laboral (mobbing)


L'assetjament psicològic laboral o mobbing és l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o d'altres que actuen al seu davant des d'una posició de poder – no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics-, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; cosa que representa tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la salut.

L'assetjament laboral queda definit en el preàmbul de la llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal com la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofesa a la dignitat.

L'assetjament laboral queda recollit a l'article 173.1, paràgraf segon del codi com el que en l'àmbit de qualsevol relació laboral i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'un altre, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima.

És important diferenciar entre les situacions d'assetjament laboral i de conflicte laboral, on el rol de les parts implicades té un caràcter diferent. Les característiques que permeten diferenciar la relació d'assetjament i de conflicte s'entenen a través de les següents definicions:

ASSETJAMENT LABORAL	CONFLICTE LABORAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desequilibri de poder</b> (no necessàriament jeràrquic).</li> <li>• Existeix algun tipus de <b>violència</b> (psicològica, física, simbòlica, verbal, econòmica, sexual, etc.)</li> <li>• El seu objectiu o resultat és atemptar contra la dignitat o crear un <b>entorn intimidatori</b>, hostil o ofensiu.</li> <li>• <b>Rols fixos</b> fins que es desenvolupa alguna acció (persona assetjadora-persona assetjada).</li> <li>• <b>Desgast emocional per una</b> de les parts.</li> <li>• Necessitat de <b>compromís unilateral</b> perquè cessi la situació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inexistència de relació de poder.</b></li> <li>• No té com a única finalitat adquirir o mantenir el poder o el control.</li> <li>• <b>Rols intercanviables</b> (expressar-se, prendre decisions, d'ofendre a l'altre...).</li> <li>• <b>Desgast emocional per les dues parts.</b></li> <li>• Necessitat de <b>compromís mutu</b> perquè cessi la situació.</li> </ul>

	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

Donat que l'assetjament i una situació de conflicte tenen orígens i formes diferents, la forma de resolució és diferenciada: en el conflicte laboral, la mediació és un procediment de resolució vàlid i imprescindible, ja que es requereix d'una necessitat de compromís mutu perquè cessi la situació. En els casos d'assetjament, la mediació no forma ni ha de formar part del procediment de resolució, perquè no es parteix d'una situació d'igualtat de condicions.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- Assignar una **quantitat de tasques molt més elevada** de les que s'assignen a altres persones que es troben en una situació equiparable i exigir-li terminis d'execució poc raonables.
- **Humiliar, menystenir o ridiculitzar** a una persona en públic.
- **Cridar, insultar, criticar-la** permanentment i amb un to irrespectuós sobre la seva feina.
- **No assignar tasques**, o assignar-li tasques sense sentit, absurdes i inútils, o tasques molt per sota de les seves capacitats i que no siguin inherents al seu lloc de treball.
- Refusar la comunicació amb una persona (**ignorar-la**) o restringir o prohibir als companys i companyes la possibilitat de parlar amb ella.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte d'aplicació d'aquest protocol.

Si durant les actuacions que deriven d'aquest protocol, es detecten conductes de maltractament psicològic que no siguin constitutives d'assetjament psicològic d'acord amb els paràgrafs anteriors, també han de ser objecte d'aquest procediment per tal d'erradicar aquests comportaments.




*Per exemple, les conductes despòtiques generalitzades, en no anar dirigides cap a una persona concreta de forma intencionada, no es consideren assetjament, però tot i això tenen uns impactes que no es poden obviar i s'han de prevenir i reparar des de l'organització.*

### Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball), no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

- **Comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep.** L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, quan


	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

les conductes no són desitjades i, consegüentment, rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives. Decidir que una conducta és sexualment no desitjada correspon a la dona que la rep.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.** Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes un delictes penal.
- **Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies.** Això inclou les xarxes socials, la missatgeria instantània o el correu electrònic... Quan això passa, estem parlant de ciberassetjament. El ciberassetjament pot adoptar múltiples formes i segueix un patró de conducta repetitiu i persistent en el temps, que sotmet la dona a una situació hostil, denigrant o atemoridora, que a causa de l'efecte acumulatiu, va erosionant greument la seva integritat física i moral. Alguns exemples de ciberassetjament són la divulgació de falsedats o conductes que provoquin el desmèrit, la divulgació d'informació sensible personal o familiar o l'amenaça de fer-ho, posar-se en contacte reiteradament o l'atemptat contra l'autodeterminació sexual i el xantatge sexual, entre d'altres.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives.</li> <li>• Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.</li> <li>• Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.</li> <li>• Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.</li> <li>• Demandes de favors sexuals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mirades lascives al cos.</li> <li>• Gestos obscens.</li> <li>• Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.</li> <li>• Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apropament físic excessiu.</li> <li>• Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li> <li>• El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).</li> <li>• Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.</li> </ul>

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------


### Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. En molts casos dificulta llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

- **Té el propòsit d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho.** L'assetjament per raó de sexe, crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulta la promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional de les dones, en equitat amb els homes.
- **Les accions han de ser efectuades de manera contínua i sistemàtica.** A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives.
- **Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies.** Això inclou les xarxes socials, la missatgeria instantània o el correu electrònic... Quan això passa, estem parlant de ciberassetjament. El ciberassetjament pot adoptar múltiples formes i segueix un patró de conducta repetitiu i persistent en el temps, que sotmet la dona a una situació hostil, denigrant o atemoridora, que a causa de l'efecte acumulatiu, va erosionant greument la seva integritat física i moral. Alguns exemples de ciberassetjament són: divulgar falsedats o conductes que provoquin el desmèrit, fer xantatge, promoure l'aïllament social, posar-se en contacte reiteradament o divulgar informació sensible personal o familiar, o l'amenaçada de fer-ho, entre d'altres.

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

- Tenir **actituds condescendents o paternalistes**.
- Dir **insults** basats en el sexe de la persona treballadora.
- Tenir **conductes discriminatòries** per raó de gènere.
- Fer servir **formes ofensives d'adreçar-se** a la persona.
- Utilitzar expressions com: **"dona havies de ser!"**, "que baixi a buscar el cafè perquè és dona (i, per tant, esclava)", "està a l'oficina perquè se la mirin"...
- Ridiculitzar, **menystenir les capacitats**, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Utilitzar **humor sexista**.
- **Ignorar** aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de gènere.
- Fer **assetjament ambiental per raó de gènere**: crear-li un entorn laboral humiliant, intimidador, degradant o ofensiu pel fet de ser una dona o per estar embarassada o haver tornat a l'empresa després del permís de maternitat.

	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

En aquest sentit, les situacions més freqüents en les que es produeix són, vers:

- Una treballadora pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la maternitat.
- Un/a treballador/a per motiu del seu sexe, perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó d'embaràs i maternitat de les dones en totes les escales professionals.

### Discriminació per embaràs o maternitat

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal. Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

En ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

### Assetjament per raó d'orientació sexual


Aquest tipus d'assetjament inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tenen a veure amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.. Inclou situacions identificades com Lgbtifòbies que vulneren al col·lectiu de persones identificades com a lesbianes, gais, bisexuals, entre d'altres.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- **Conductes discriminatòries** pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual, asexual...
- **Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció** laboral pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual...
- Utilitzar **humor sexista** o ridiculitzar les persones gais, lesbianes o bisexuals estereotipant-les.

### Assetjament per raó de la identitat i/o expressió de gènere

Situació en que es produeix un comportament no desitjat per la persona que el rep relacionat amb la seva identitat i/o expressió de gènere amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Inclou situacions identificades com Lgbtifòbies que vulneren al col·lectiu de persones identificades com a no binaries, Trans o transsexuals entre d'altres. La llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, especifica que les dues conductes discriminatòries principals que es poden donar són l'homofòbia i la bifòbia, i la transfòbia. A l'ANNEX 6 hem incorporat alguns mites i falses creences que poden comportar discriminacions cap a les persones LGTBI+.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- **Conductes discriminatòries** pel fet de ser trans.
- **Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció** laboral pel fet de trans o per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- Utilitzar **humor sexista** o ridiculitzar les persones trans estereotipant-les
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat el procés **com si fos del gènere contrari al nou sexe.**
- **Humiliar, aïllar o rebutjar** a una persona per raó d'identitat i/o expressió de gènere, o per relacionar-se o tenir familiars del col·lectiu LGTBIQ+.


### Altres discriminacions

Recollides a la Llei 15/2022, de 13 de juliol, per a la igualtat de tracte i la no discriminació, la qual té l'objectiu de promoure la igualtat del tracte i oferir protecció davant la discriminació en diferents àmbits de la vida política, cultural i social. Entre aquests àmbits, es posa de manifest les obligacions de les empreses, organitzacions i entitats públiques i privades a seguir i donar pes a altres articles legals com l'article 14 de la Constitució Espanyola on s'afirma:

*“Es proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació, citant com a motius especialment rebutjables el naixement, la raça, el sexe, la religió o opinió i prohibint la discriminació per qualsevol altre circumstància personal o social”*

Per tant, alguns motius que s'associen a aquest tipus d'assetjament són:

- Lloc de naixement.
- Origen racial o ètnic.
- Sexe.
- Orientació i/o identitat sexual.
- Expressió de gènere.
- Religió, convicció o opinió.
- Malaltia o condició de salut.
- Estat serològic i/o predisposició genèrica a patir patologies i trastorns.
- Situació econòmica.
- Qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

En l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (RDL 5/2015) les situacions de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social es recullen com a faltes molt greus.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- **Mofar-se de la nacionalitat, origen familiar i/o racial** d'una persona.
- **Atacar les actituds, creences, valors i característiques personals i socials** d'una persona.


Així mateix, es mostren diferents tipus de discriminació com són: la discriminació directa, la discriminació indirecta, la discriminació per error i la discriminació múltiple.

- **Discriminació directa:** situació en que es troba una persona o grup que sigui, hagi estat o pugui ser tractada de forma menys favorable que altres en una determinada situació a causa del lloc de naixement, el sexe, l'expressió de gènere, la situació econòmica o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.
- **Discriminació indirecta:** té lloc quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra genera o pot generar a alguna persona algun tipus de desavantatge particular degut a la seva condició o circumstància personal o social.
- **Discriminació per error:** situació que es genera a causa d'una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o les persones discriminades.
- **Discriminació per associació:** quan una persona o grup en que s'integra, degut a la relació amb una altre persona objecte de discriminació esdevé també objecte de discriminació.
- **Discriminació múltiple:** situació en que una persona és discriminada de forma simultània o consecutiva per dues o més causes previstes a la Llei 15/2022<sup>3</sup>.
- **Discriminació interseccional:** quan interactuen diverses causes previstes a la Llei 15/2022, generant una forma específica de discriminació.

Finalment, es recull la interseccionalitat com a eix per promoure la igualtat en el tracte i la no discriminació. Entenent la interseccionalitat com una mirada multidimensional i complexa de les desigualtats i les realitats humanes, les quals no poden ser enteses per separat ni tractades com una suma, sinó que és necessari abordar-les de forma conjunta. Aquesta mirada recull l'experiència de la desigualtat i la discriminació a partir de la interrelació entre diferents categories socials com són el gènere, la classe social, l'ètnia i l'orientació sexual entre d'altres.

---

<sup>3</sup> Apartat 1 Article 2. Es reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racional o ètnic, sexe, religió, convicció, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

Algunes de les formes de discriminació més freqüents són: el racisme, el capacitisme, la xenofòbia, l'edatisme i l'aporofòbia, entre d'altres.

#### 4.3. Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- **Assetjament vertical descendent (*bossing*):** el produeix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.


Per altra banda, també es diferencia en funció de l'objectiu de l'assetjament:

- **Assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*:** quan s'utilitza la resposta a la situació d'abús o xantatge com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (per exemple, la renovació del contracte, promoció...) o condiona les relacions laborals. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i, per tant, el produeixen persones jeràrquicament superiors en l'organització. Es produeix només en els casos d'assetjament sexual, quan de l'acceptació o negativa a propostes de caire sexual se'n deriven decisions respecte a la situació laboral d'aquella persona.
- **Assetjament ambiental:** quan es crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant i ofensiu per qui el rep. Acostuma a ser produït per companys o companyes.

En els casos d'assetjament sexual, moltes vegades coincideixen les dues finalitats i situacions.

## 5. PRINCIPIS I GARANTIES

Els principis ètics són veritats fonamentals de conducta que cal complir per garantir els drets i els deures de les persones afectades per una situació d'assetjament. Per tant, tot el procediment d'intervenció garanteix:

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

### **Respecte i protecció**

- S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'organització.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo de manera interna o de manera externa a l'organisme pertinent i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Entitat té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.

### **Confidencialitat**

- La informació de caràcter sensible generada i recopilada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.
- Per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignaran uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.
- Les dades relatives a la salut es tractaran de manera específica, i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### **Dret a la informació**


- Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre: el procediment, els drets i deures, en quina fase del procediment s'està, i segons la vinculació amb el cas, el resultat de les fases.
  - Les persones denunciants tenen dret a: rebre notificació de les mesures cautelars/provisionals de protecció adoptades, rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient i rebre còpia de la documentació de l'expedient.
  - Les persones denunciades tenen dret a: rebre notificació de les mesures cautelars/provisionals de protecció adoptades i rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.

### **Suport de persones formades**

- L'ajuntament comptarà amb la participació de persones formades sobre com tractar situacions d'assetjament durant tot el procediment.

### **Diligència deguda i celeritat**

- La investigació i la resolució del cas s'ha 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.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

- S'evitarà la revictimització de les persones afectades, és a dir, evitar el procés mitjançant el qual es produeix un sofriment afegit per part d'institucions i/o els i les professionals encarregades de prestar atenció a les persones assetjades a l'hora d'investigar la situació d'assetjament.
- S'ha d'informar a la persona afectada dels terminis de resolució de les fases de la intervenció per agilitzar el procés, aconseguint així celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies. La durada de la fase 1 ha de ser com a màxim de tres dies laborables.

#### **Audiència, imparcialitat i tracte just**

- Es garantirà l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

#### **Protecció davant possibles represàlies**

- Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.


Cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en aquest protocol ha de patir represàlies o violència de segon ordre, com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.

#### **Col·laboració**

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

#### **Vigilància de la salut**

- Les persones que pateixen una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.
- Les dades relatives a la salut es tractaran de manera específica, i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

### Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions

- Es preveu com a falta molt greu 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 o circumstància personal o social.

### Altres principis

- Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones
- Enfocament de gènere i no-discriminació
- Eficàcia, coordinació i participació
- Voluntarietat
- Presumpció d'innocència
- Irretroactivitat
- Proporcionalitat i garantia del procediment

## 6. COMPETÈNCIES, FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LES PERSONES

### La persona afectada


- Aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

**Drets de les persones denunciants:** Ser citada i escoltada, evitant la revictimització; estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret; rebre còpia de la documentació de l'expedient; rebre notificació de les mesures provisionals de protecció adoptades; rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient; ser informada al llarg de totes les fases del procediment; rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament; presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar posicionament; i tots els drets recollits en l'ordenament jurídic.

### La persona denunciada

- Participar del procés d'investigació sense obstaculitzar el procediment, i no duent a terme represàlies cap a la persona denunciant o aquelles que li donen suport.

**Drets de les persones denunciades:** Estar informada de la queixa/denúncia i ser citada i escoltada; veure respectada la presumpció d'innocència; estar acompanyada per una persona de confiança, assistència lletrada i intèrpret; rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades; rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient; presentar les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament; i tots els drets recollits en l'ordenament jurídic.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

### La representació legal de les persones treballadores

- Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir activament a prevenir l'assetjament.
- Negociar i aprovar, juntament amb la representació de l'ajuntament, el Protocol d'assetjament.
- Negociar mesures de difusió i sensibilització a l'Ajuntament d'Almacelles.
- Formar part de la Comissió d'Investigació.

### Les persones treballadores

- Contribuir en la prevenció de l'assetjament.
- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de citació com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.
- Rebre la formació oferta per l'Ajuntament.

En aquest Protocol volem destacar la importància de la responsabilitat col·lectiva per a la prevenció de l'assetjament, per la seva dimensió social i estructural.

Així, les persones treballadores són responsables de prevenir i identificar les situacions d'assetjament, i l'Ajuntament d'Almacelles és responsable d'oferir mesures destinades a prevenir i reparar l'assetjament de qualsevol naturalesa i modalitat.


### Les persones de referència

Les persones de referència són aquelles persones a qui acudir davant de qualsevol dubte, consulta o situació d'assetjament. Algunes d'aquestes persones poden ser:

- Agent d'Igualtat
- Direcció o Responsable d'àrea
- Coordinació d'equips
- Representació Legal de les Persones Treballadores
- Qualsevol altra persona amb sensibilitat de gènere que pugui ser referent i acompanyar situacions d'assetjament

A més, fan difusió del Protocol i formen part de la Comissió d'Assetjament de l'Ajuntament d'Almacelles (formada per les figures de referència i les persones que formen part de la comissió d'investigació).

Les tasques principals de les figures de referència són les següents:

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

- Informar i assessorar la persona afectada: drets, contingut del protocol i les possibles accions a emprendre.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés i donar-li suport.
- Explicar el contingut del circuit del protocol i clarificar les vies internes i externes de resolució, per facilitar la presa de decisions per part de la persona afectada.
- Facilitar informació sobre la possibilitat d'assessorament extern de tot tipus (mèdic, psicològic, etc.)
- Informar a la Comissió d'Investigació dels fets.
- Redactar una acta en el cas d'un procés informal (que no constitueixi una denúncia).
- En cas necessari i, previ consens de les persones que configuren la comissió d'investigació del cas, proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Gestió i custòdia de la documentació si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat.

Els nomenaments de les persones de referència es faran actualment fins el 2026 i a partir d'aquesta data es realitzarà una vigència cada 2 anys on s'establirà un rodatge i procediment establert. El model de nomenament de les persones de referència es troba a l'ANNEX 1.


Les figures de referència són una possible via d'accés i demanda d'ajuda davant situacions d'assetjament però **en cap cas constituïran la única via**.

- Qualsevol figura professional pot ser susceptible de ser antena i receptora d'una situació d'assetjament. Per tant, és necessària la sensibilització de la plantilla per tal de poder prevenir situacions d'assetjament, i acompanyar a les persones assetjades en cas necessari (derivant a qui correspongui).
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

### Pautes per l'acompanyament de la persona assetjada

És recomanable que l'acompanyament a la persona assetjada per part de la persona de referència segueixi els principis següents:


- **Percebre.** Percebre vol dir fer un primer anàlisi de la situació. Cal que la persona de referència identifiqui el tipus d'agressió:
  - Si no és una situació contemplada en aquest document s'ha de derivar al personal adequat (seguretat, recursos humans, etc.).
  - En cas que sigui violència masclista identificar de quin tipus és tracta (sexual, psicològica, verbal, ascendent, descendent, horitzontal...) i la raó per la qual

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

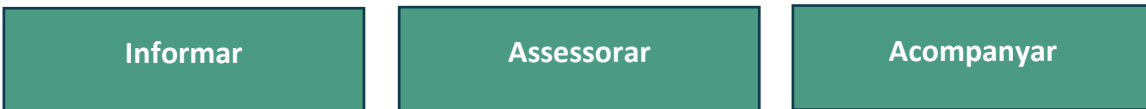
s'està produint (gènere, expressió de gènere, identitat de gènere, etc. o, si intervenen altres eixos de discriminació com l'edat, l'ètnia...).

En segon lloc, cal saber quins són els agents implicats en l'assetjament. És possible que només hi hagi una persona que produeix l'assetjament però també pot existir una situació on hi ha varies persones agressores o no es donin agressors secundaris, és a dir, aquelles persones que perpetuen i legitimen l'assetjament, també poden haver persones observants, persones que condemnen l'assetjament...

- Si no es pot incloure tots els agents implicats, l'actuació s'haurà de centrar en incidir en la/es persona/es agressora/es.
  - Si es disposa de recursos, capacitat i voluntat expressa per part de la persona assetjada es pot actuar amb les altres persones. Per exemple, es pot parlar amb els agressors secundaris o còmplices.
- **Escolta activa.** Quan la persona de referència es comuniqui amb la persona assetjada haurà d'escoltar la seva experiència. És important diferenciar entre escoltar (sentir) i escoltar activament (escoltar). Per això s'ha de tenir en compte que:
    - Les persones assetjades poden sentir incomoditat a l'hora d'explicar un cas de violència sexual o qualsevol altre tipus. Per això és important respectar el temps que necessitin i, generar un clima de confiança i seguretat.
    - Les persones de referència no necessiten saber amb exactitud tots els detalls del que ha passat per poder actuar. Existeix la creença de que qui escolta a de saber-ho tot de forma exacta. És necessari conèixer el context de l'assetjament però evitant preguntes irrelevantes o d'alta càrrega emocional (roba que vestia la persona assetjada, detalls sexuals, vida privada de la persona assetjada, reclamar justificacions, etc.).
    - Les narracions dels fets ocorreguts no són neutres, els rols de poder i el gènere poden atorgar més valor a unes narracions que a altres i, per tant, s'ha d'evitar que això generi un biaix per decidir l'actuació.
  - **Cuidar.** Cuidar fa referència a validar els sentiments de la persona assetjada i donar-li suport amb les decisions que prengui. Per això caldrà diferenciar entre cuidar i infantilitzar. L'objectiu de la intervenció és empoderar i aconseguir l'autonomia de la persona que ha estat assetjada. Comptar amb les forces i les capacitats de les dones i les persones assetjades per superar la por que raonablement tenen. Per fer això, és important informar a la persona que fa la demanda en tot moment de quines són les opcions a seguir i els passos que es faran. Internament, no s'ha de prendre cap decisió sense haver informat i tenir el consentiment de la persona afectada. En cas que aquesta no vulgui emprendre cap tipus d'acció, caldrà respectar la seva voluntat.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

- **Acompanyar.** Acompanyar vol dir facilitar la informació necessària i suggerir la possibilitat d'aproximar-se a altres serveis d'atenció especialitzats (com el SIAD o el SAI). Tenint en compte les limitacions i manca d'eines que poden existir haurem de coordinar-nos amb altres serveis complementaris.



Els principis d'actuació són:

- Credibilitat del relat de la persona que acudeix a la figura de referència. No qüestionar ni mostrar dubtes sobre la veracitat del relat.
- Tenir en compte l'estat emocional de la persona presumptament assetjada, per tal de poder realitzar un acompanyament diligent i no revictimitzador.

### Comissió d'investigació


Quan la persona afectada decideix presentar denúncia, es crearà una Comissió d'investigació. Es recomana que en aquesta comissió d'investigació hi hagi persones de les següents àrees:

Proposta de figures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona de PRL.</li> <li>• Una persona del Departament Jurídic.</li> <li>Una Agent d'Igualtat i referent de casos Assetjament.</li> <li>Una persona experta en casos de violència de gènere.</li> <li>Una persona de RRHH</li> <li>Una persona de la RLPT</li> <li>Una persona externa especialitzada, en cas de considerar-ho necessari</li> </ul>

A l'ANNEX 2 s'inclou el recull de persones que formaran part de la Comissió d'Investigació.

Les funcions de la Comissió d'Investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb possibles testimonis.
- Valorar si és necessari establir mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional, tenint en compte, però, la diligència deguda i la no revictimització.

En cas d'haver-hi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

1. Adoptar mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball).
2. Proposar l'obertura d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, fent constar la falta i el grau de sanció.

Segons l'article 95 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, són considerades faltes molt greus:


b) 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.

o) L'assetjament laboral.



És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint una especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

**Credibilitat de la comissió d'investigació:** Cal partir del reconeixement de la professionalitat de les figures que en formen part i evitar qüestionaments des de posicions subjectives pròpies. En cas d'incompatibilitat per interessos personals es retirarà aquella persona de la comissió i serà substituïda per una altra de similar categoria o àrea.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## 7. MESURES DE PREVENCIÓ


Els comportaments d'assetjament sexual generen gran malestar. La manera més eficaç d'evitar-lo és invertir en la prevenció. La Llei 5/2008 defineix l'eix de prevenció com:

*“El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.”*

L'Ajuntament d'Almacelles es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres.

Algunes mesures preventives són les següents:

- Creació de la Comissió d'assetjament de l'Ajuntament d'Almacelles, així com el nomenament de les figures de referència i les persones de la comissió d'investigació. 1r trimestre de 2024
- Distribuir el protocol a totes les persones treballadores i a les noves incorporacions. 2n trimestre de 2024
- Informar del protocol en el manual de benvinguda perquè les persones que s'incorporin a l'Ajuntament coneguin els drets i les obligacions que tenen i els mecanismes de suport i protecció de què disposen. 3r trimestre de 2024
- Penjar cartells informatius del protocol als diferents centres de treball de l'Ajuntament d'Almacelles. 2n trimestre de 2024
- Posar a disposició el protocol al portal intern o a la intranet. 2n trimestre de 2024
- Incorporar una clàusula en els contractes amb empreses externes referent a disposar d'un protocol. 2025
- Implementar el Pla d'Igualtat que caldrà actualitzar cada 4 anys per afavorir la igualtat i prevenir l'assetjament. 2024-2028
- Desenvolupar accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís i la implicació de les persones. Així com explicitar de forma clara el compromís de l'entitat contra qualsevol tipus d'assetjament. Al llarg de la vigència del Protocol
- Dur a terme campanyes de sensibilització periòdiques. Al llarg de la vigència del Protocol
- Habilitar canals d'informació i denúncia visibles i de fàcil accés. 2n trimestre de 2024
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament: 2n trimestre de 2024
  - Dur a terme i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques i altres intervencions psicosocials a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que

	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--


poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral o d'altres discriminacions.

- Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció per utilitzar els comandaments.
- Derivar cap a procediments per resoldre conflictes interpersonals.
- Promoure un entorn de respecte a la feina, inculcant a totes les persones treballadores els següents valors: igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament lliure de la personalitat. Expressant de forma clara i rotunda la desaprovació de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. **Al llarg de la vigència del Protocol**
- Realitzar formacions de sensibilització per facilitar la identificació, l'acompanyament i l'abordatge de situacions d'assetjament. **Al llarg de la vigència del Protocol, en coherència amb el Pla d'Igualtat**
- Les formacions de riscos laborals poden ajudar a eliminar les desigualtats. **2025**
- Vídeo informatiu respecte diferents situacions d'assetjament: com identificar-les i quins són els passos a seguir si una persona pateix algun tipus d'assetjament. **2025**
- Visibilitzar les i figures de referència com a persones amb qui es poden comunicar situacions des de molt a l'inici, fet que també comporta una acció preventiva. **2n trimestre de 2024**
- Formació específica per a les persones referents i que integren la comissió. **1r i 2n trimestre de 2024**
- Establir algun sistema (correu electrònic) que es consideri oportú on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima. **1r trimestre de 2024**
- Establir mecanismes de seguiment i de control de contingut del protocol i d'avaluació de la seva implementació i eficàcia. **1r trimestre de 2024**

## 8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Abans d'iniciar qualsevol tràmit d'intervenció per assetjament, tothom pot fer consultes amb les persones de referència.

Quan té lloc una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, o qualsevol altra discriminació, s'han de seguir les indicacions que s'expliquen a continuació per activar el protocol corresponent.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

Hi ha dues vies de resolució: interna i externa. La via interna fa referència a la que es tramita a través de la mateixa organització i, la via externa pertany a la jurisdicció laboral i penal, que es fa a través d'una inspecció de treball. El fet d'utilitzar una de les vies de resolució en cap cas exclou d'utilitzar-ne també l'altra.

Les vies externes de resolució poden ser de dos tipus:

**Via administrativa.** Es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social. Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar a personal degudament format en la matèria.

Les administracions públiques tenen responsabilitat de tipus administratiu, tant per comportaments propis d'assetjament, com per les denominades "conductes omissives". Aquestes últimes es produeixen quan no s'adopten les mesures de prevenció a què estan obligades per la legislació vigent. Serà responsable quan no ha tingut una conducta diligent davant de la situació d'assetjament. L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes). Aquesta via és especialment útil quan no hi ha protocol.

**Via penal.** No totes les conductes d'assetjament sancionables en l'àmbit laboral o administratiu ho són en el penal. D'altra banda, en l'ordre penal només serà responsable la persona física que va assetjar. Independentment d'on s'hagi produït l'assetjament (àmbit laboral, estudis, oci...), es pot denunciar a qualsevol comissaria de Mossos d'Esquadra o mitjançant un escrit al Jutjat de Guàrdia.

En aquests casos, des de l'Ajuntament d'Almacelles es facilitaran els contactes necessaris per fer un acompanyament adequat o derivar a la persona assetjada a les persones professionals més adients, en funció de cada cas.


Les denúncies en les quals no hi ha prou proves per determinar l'assetjament NO són, d'entrada denúncies falses. S'ha de tenir compte amb el fet de parlar de denúncies falses.



Segons la Fiscalia General de l'Estat, només un 0,0084% de les denúncies per violència contra les dones es van saldar amb una condemna per acusació falsa (inclou també àmbit laboral). És important evitar els estereotips de gènere sobre dones que denuncien per venjança, enemistats o gelosia.

Està demostrat que la manca de confiança en la persona de la víctima la percep una mateixa i és un obstacle més per alçar la veu. D'altra banda, la por a les represàlies o les dificultats per a la identificació fa que l'entorn laboral sigui dels entorns on hi ha més dificultats per detectar les violències i/o assetjaments.

A continuació, es definiran les fases d'intervenció de la via interna, la qual es du a terme per part de l'organització mitjançant el present Protocol.

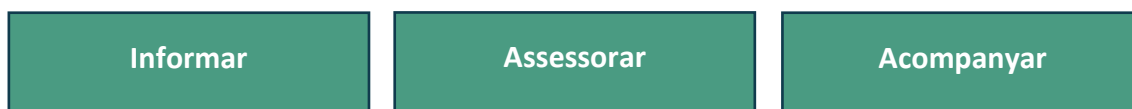
	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## 8.1. Circuit

El procediment de l'organització es pot iniciar per la comunicació (Fase 1) o directament per la denúncia (Fase 2).

### FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

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



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

La comunicació es formula un cop han passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit dipositat en una de les bústies físiques habilitades per a tal, un correu electrònic a l'adreça [assetjament@almacelles.cat](mailto:assetjament@almacelles.cat) o una conversa.

La comunicació de la situació d'assetjament pot fer-la:


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

La comunicació es presentarà a la persona de referència escollida per la persona afectada. Les funcions d'aquesta persona són:

- Informar i assessorar a la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada durant tot el procés.
- Proposar mesures cautelars i/o preventives.

En cas de fer la comunicació, els resultats poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna i/o denúncia externa.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia. La persona de referència, a partir de la informació rebuda considerarà si hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament i, demanarà a la persona afectada que ratifiqui per escrit la voluntat de no prosseguir en aquell moment amb el procés mitjançant el document de renúncia (ANNEX 3). Per últim, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de la comissió d'assetjament de l'Ajuntament d'Almacelles, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'organització adopti mesures

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. Aquest fet es podrà fer referència a l'informe final només amb informació numèrica.

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

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

## FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ


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

**La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada<sup>4</sup>.** La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamenten la situació denunciada i amb la signatura d'un document conforme valida la informació facilitada. Aquest document formarà part de l'Expedient del Cas i de l'inici de la investigació. En virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

**Les persones que intervenen en aquest procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.**

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la comissió d'investigació és la responsable de la iniciació i tramitació del cas i ha d'assignar uns

<sup>4</sup> Cap persona pot interposar una denúncia en nom d'una altra. En cas que una persona externa comuniqui una situació d'assetjament cap a una altra companya, la persona afectada haurà d'autoritzar interposar la denúncia i seguir amb el procés. Si no, només es duran a terme mesures preservant l'anonimat i confidencialitat de la persona.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar les seves identitats.

La denúncia interna s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a ANNEX 4, la qual es gestiona per part de la comissió d'investigació responsable del cas.

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

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

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

Mentre que dura el procés d'investigació, és a dir, a partir de la denúncia i fins a la resolució del cas, la figura de referència, juntament amb la comissió d'investigació, pot interposar mesures cautelars per tal de garantir la protecció de les parts implicades. Aquestes han de ser acceptades per part de la persona presumptament assetjada i no poden predisposar el resultat final del procediment.

### MESURES CAUTELARS

- Si durant el procés d'intervenció hi ha indicis d'assetjament, en funció del risc, les persones encarregades de la intervenció poden proposar a la Regidoria de Recursos Humans de l'Ajuntament adoptar mesures cautelars, per garantir la protecció suficient i impedir el dany de la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins a tancar la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.
- Algunes mesures cautelars poden ser el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, el permís retribuït, etc. Aquestes mesures no han d'afectar les condicions de treball ni el sou de la persona assetjada.
- Amb l'objectiu d'evitar la revictimització de la presumpta víctima, aquesta hauria de tenir la possibilitat de decidir si vol ser ella o bé la persona denunciada la que canviï temporalment de lloc de treball.

### FASE 3: RESOLUCIÓ


---

L'objectiu d'aquesta fase és emetre una resolució del cas. Segons l'informe vinculant<sup>5</sup> elaborat per la Comissió d'Investigació, el o la secretària de l'Ajuntament, o la persona en qui delegui, emet una resolució del cas en un **màxim de vint dies laborables** des de l'inici de la intervenció.

- En l'acord de resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

---

<sup>5</sup> El contingut mínim de l'informe, sense ànim exclouent ni limitador, es troba recollit a l'ANNEX 5.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

- Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

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

- Proposta d'inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxiva la denúncia.

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

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

### **MESURES REPARADORES**


Totes les víctimes de violacions de drets humans tenen dret a la reparació, des de la diligència deguda. El principi de reparació ens diu que les víctimes tenen dret a comptar amb el suport i l'atenció integral de l'Ajuntament en tots els seus nivells competencials pel simple fet de ser-ho i que inclou, com a mínim:

- La restitució i el reconeixement del dany
- La indemnització
- La rehabilitació
- La satisfacció
- La garantia de no repetició, posant l'atenció en qui ha emès el dany.

Així mateix, un cop tancat el procediment, s'haurà de vetllar per la inexistència de represàlies per les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

A continuació, es detallen algunes mesures que poden contribuir a la reparació:

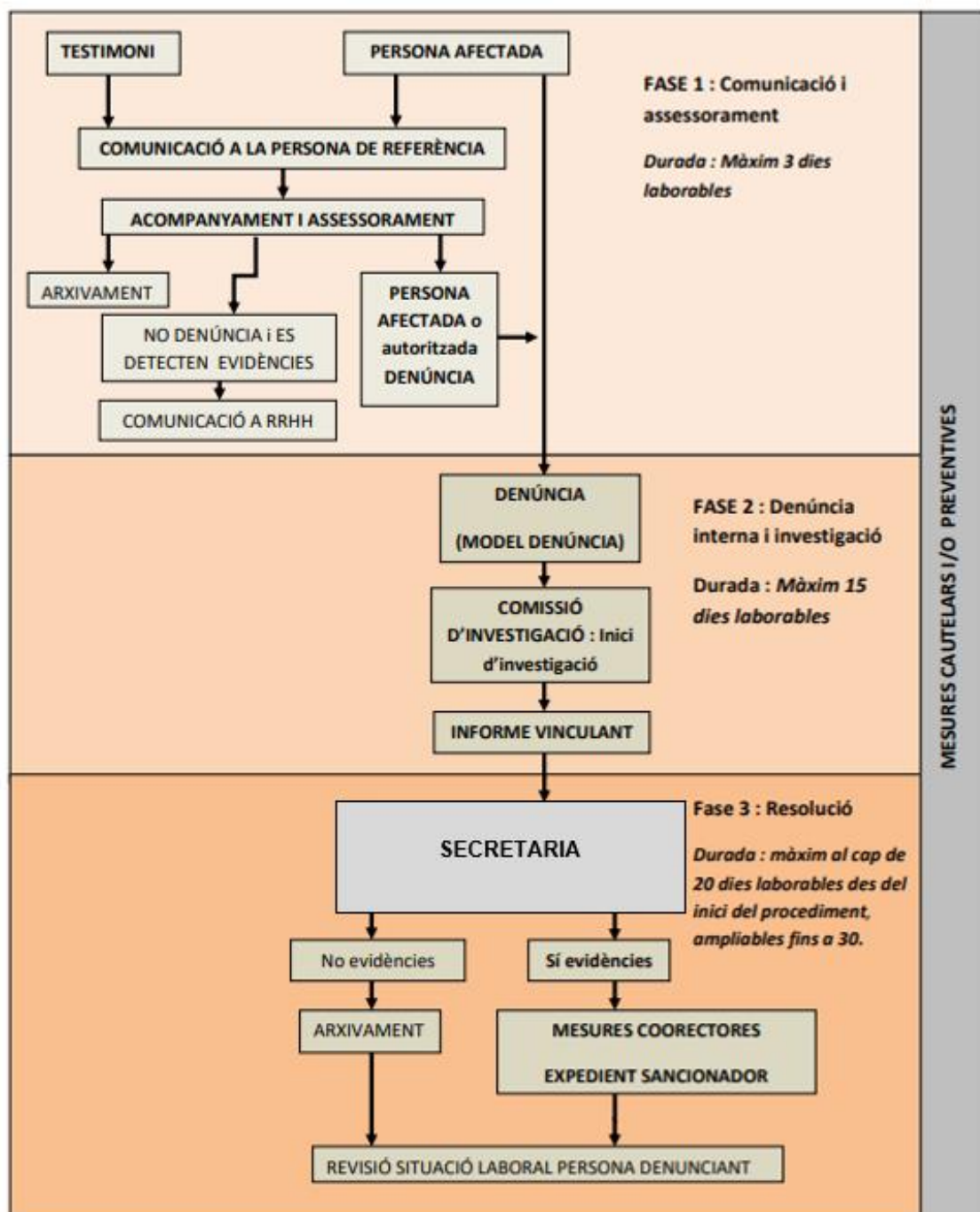
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que no perjudiquin la persona assetjada.
- Adopció de mesures de protecció de la persona assetjada.
- Pla de seguiment específic i individualitzat que reculli les mesures d'acompanyament.
- Mecanismes compensatoris perquè la situació d'assetjament no penalitzi la persona.
- Mesures de protecció dins les instal·lacions.
- Mesures de reparació simbòliques, com reconèixer la conducta de violència masclista, promoure accions de reuig i realitzar declaracions institucionals per fer un recordatori dels principis ètics de l'ajuntament.


	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

Les mesures reparadores també permeten poder atendre i acompanyar situacions de violències masclistes que no queden recollides de forma estricta en l'àmbit del Protocol, o en casos de situacions d'assetjament no suficientment provades. És a dir, no cal que s'hagi dut a terme una resolució confirmant la situació d'assetjament per poder incloure i dur a terme mesures reparadores.

## 8.2. Diagrama

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i la reparació de l'assetjament.



	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------



Aquest circuit recull de forma sistemàtica i visual els passos a seguir respecte qualsevol tipus d'assetjament: sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, o de qualsevol altra forma de discriminació.

Des de l'Ajuntament d'Almacelles la violència està condemnada des de totes les seves formes i orígens, especialment quan aquesta respon a relacions de poder. Així, segons el motiu de l'assetjament, el procediment es basarà en una llei o una altra (per això s'inclou el marc legislatiu de referència) i la manera d'acompanyar-ho serà específica i acurada a cada cas, des de la perspectiva interseccional.

## 9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Des de l'Ajuntament d'Almacelles s'estableix que la Comissió de Prevenció i Reparació de l'assetjament es reunirà cada any per revisar les denúncies d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, o qualsevol altra discriminació, i per valorar quina n'ha estat la resolució, tot respectant la confidencialitat.


Es redactarà un informe per garantir que el protocol és eficaç i que funciona, i l'adaptarà si ho considera necessari. A més, aquesta informació es comparteix a la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat de l'Ajuntament d'Almacelles, per tal que es tingui en compte de cara a la implementació i actualització del mateix Pla.

Els elements que s'han de tenir en compte per al seguiment d'aquest protocol són els següents:

1. El nombre de persones treballadores que han fet una *comunicació* per assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere o qualsevol altre tipus de discriminació al lloc de treball.
2. El nombre de persones treballadores que han fet una *denúncia* per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere o qualsevol altre tipus de discriminació al lloc de treball.
3. El nombre de mesures preventives i sensibilització que s'han realitzat a l'organització durant un any.
4. El nombre d'intervencions sancionadores per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere o qualsevol altre tipus de discriminació al lloc de treball que s'han realitzat durant l'any.

Mitjançant el Pla d'Igualtat i el seu corresponent seguiment i avaluació, la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat realitzarà el seguiment de les corresponents mesures de prevenció previstes al Pla d'Igualtat i al Protocol.

Els procediments previstos en aquest protocol poden ser revisats i modificats sempre que es detecti la necessitat de fer-ho, o per imperatiu legal o jurídic.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

En aquest cas la vigència d'aquest protocol serà fins al 2028 i a partir d'aquí es realitzarà revisió com a mínim cada any.


## 10. MARC LEGAL DE REFERÈNCIA

### En l'àmbit europeu i internacional

- **El Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació a l'ocupació**, que aborda l'assetjament sexual al lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència al lloc de treball al sector dels serveis i mesures per combatre-la.
- **La Recomanació de la Comissió 92/131/CEE**, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, ja recull un "Codi de conducta sobre les mesures per combatre" l'assetjament sexual".
- **La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**, recull les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a qualsevol conducta o acte discriminatori en matèria laboral, i estableix que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front a l'àmbit de l'empresa.
- **La Comunicació de la Comissió sobre l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència a la feina** (COM (2007) 686 final) signat pels agents socials europeus parla de diferents tipus d'assetjament en funció de la seva projecció i efectes, de la seva exteriorització, dels subjectes implicats i de la seva materialització.


### En l'àmbit estatal

- **La Constitució espanyola** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1), la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe en un sentit ampli (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (art. 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1). L'article 35.1 CE incorpora a més, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.
- **La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOI)**, fa un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62). També adapta aquesta Llei les infraccions, sancions i mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació, reforçant el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- **El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre** i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

convenis i acords col·lectius de treball, fa referència a la necessitat de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Per a això, el RD 901/2020 obliga a un diagnòstic previ sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa i instaura el dipòsit "voluntari" de les mesures adoptades d'acord amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

- **La Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància**, en l'article 4.4 obliga les empreses on existeixi aquesta modalitat de prestació de serveis a tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.
- **La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, que té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació, amplia el reconeixement de drets, garanties i mecanismes de promoció. També respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució. Aquesta nova Llei té per objectiu prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació i protegir de manera efectiva a les víctimes en tots els àmbits de la societat, incloent també l'àmbit laboral. Una de les novetats més rellevants en matèria de treball per compte d'altri, seguint la pauta normativa de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és l'obligació de les empreses, amb independència del nombre de treballadors que tinguin, de disposar i aplicar instruments per a detectar, prevenir i cessar situacions discriminatòries.
- **La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (LOGILS)**, a l'art. 12, fixa una sèrie de pautes per promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Segons la mateixa llei, correspon a la negociació col·lectiva establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, per a la qual cosa es consensuaran mesures preventives, formatives de sensibilització, tutela, i establint protocols.
- **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**. L'objectiu de la present llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (LGTBI) erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a


	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.


L'assetjament sexual també està regulat al **Reial Decret Legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (article 8); a la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i) i a la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; a l'Estatut dels Treballadors [arts. 4.2.e), i 54.2], a la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (arts. 96, 151, 286); a la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (article 18.9) i art. 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.

### En l'àmbit català

- **Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.**
- **Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.**
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.** Inclou l'àmbit laboral dins la definició de violències masclistes, explicitant l'assetjament sexual i per raó de sexe com a forma de violència masclista.
- **Llei 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.** L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.
- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**
- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.** L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

## 11. ANNEXOS

### ANNEX 1. NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

#### ANNEX . NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, assetjament psicològic laboral, d'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexo-afectiva i/o de la identitat de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles, la Regidoria de Recursos Humans decideix designar com a persona de referència, a **Anna Gragera Sanchez amb número de DNI 43716241-A** amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data l'acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de gènere, de l'orientació sexo-afectiva , per raó de de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament,

Signatures:




**Montse Cortasa Gras**  
Regidora de Recursos Humans



**Anna Gragera Sanchez**

Almacelles, 18 de març de 2024



	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

#### ANNEX . NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, assetjament psicològic laboral, d'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexo-afectiva i/o de la identitat de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles, la Regidoria de Recursos Humans decideix designar com a persona de referència, a **Gema Carmen Seluy amb número de DNI 73202252-Z** amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data l'acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de gènere, de l'orientació sexo-afectiva , per raó de de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament,

Signatures:


**Montse Cortasa Gras**  
**Regidora de Recursos Humans**



Almacelles, 18 de març de 2024

**Gema Carmen Seluy**



	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

#### ANNEX . NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, assetjament psicològic laboral, d'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexo-afectiva i/o de la identitat de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles, la Regidoria de Recursos Humans decideix designar com a persona de referència, a **Josep Miquel Martinez Diarte amb número de DNI 43723867-Q** amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data l'acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de gènere, de l'orientació sexo-afectiva , per raó de de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament,

Signatures:




**Montse Cortasa Gras**  
Regidora de Recursos Humans



**Josep Miquel Martinez Diarte**

Almacelles, 18 de març de 2024



	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

**ANNEX . NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA**

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, assetjament psicològic laboral, d'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexo-afectiva i/o de la identitat de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles, la Regidoria de Recursos Humans decideix designar com a persona de referència, a **Mariona Godia Bellet amb número de DNI 47693962-N** amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data l'acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de gènere, de l'orientació sexo-afectiva , per raó de de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Almacelles.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament,

Signatures:




**Montse Cortasa Gras**  
**Regidora de Recursos Humans**



**Mariona Godia Bellet**

Almacelles, 18 de març de 2024



	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

## ANNEX 2. MATRIU DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

### **Acta de constitució de la Comissió del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Almacelles**

A 18 de març de 2024 ,reunits a l'Ajuntament d'Almacelles els treballadors i treballadores següents:

Anna Gragera Sanchez  
Josep Miquel Martinez Diarte  
Mariona Godia Bellet  
Gema Carmen Seluy Plaza  
Antonio Fauria Romero  
Oscar Lalana Foj  
Anna Maria Rodriguez Otin  
Roser Paris Roca  
Mercè Torruella Bellmunt

amb motiu de la constitució de la Comissió del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Almacelles

**Els reunits i reunides acorden constituir la Comissió del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Almacelles, així com establir les seves competències, que es detallen a continuació.**


#### 1. Composició de la Comissió d'assetjament

La Comissió del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Almacelles estarà constituïda per:

Anna Gragera Sanchez, com a persona de referència  
Josep Miquel Martinez Diarte, com a persona de referència  
Mariona Godia Bellet, com a persona de referència  
Gema Carmen Seluy Plaza , com a persona de referència  
Antonio Fauria Romero, com a membre de la comissió d'investigació  
Oscar Lalana Foj, com a membre de la comissió d'investigació  
Anna Maria Rodriguez Otin, com a membre suplent de la comissió d'investigació  
Roser Paris Roca, com a membre de la comissió d'investigació  
Mercè Torruella Bellmunt, com a membre de la comissió d'investigació

#### 2. Funcions de la Comissió d'assetjament

- Fer difusió del Protocol a tota la plantilla i recollir les necessitats de millora detectades.
- Implementar les mesures de prevenció acordades i definides al Protocol, així com d'altres complementàries que s'acordi realitzar.
- Fer la revisió, seguiment i avaluació del Protocol per tal d'introduir millores, des de la perspectiva de document viu i millora continua.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

I sense més assumptes s'aixeca la sessió a les 15 hores del dia 18 de març de 2024.

Signatures:



Anna Gragera Sanchez



Josep Miquel Martinez Diarte



Mariona Godia Bellet



Gemma Carmen Seluy Plaza



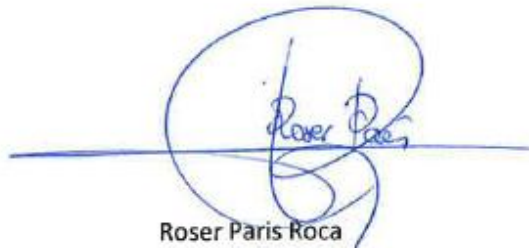
Antonio Fauria Romero



Oscar Lalana Foj



Anna Maria Rodriguez Otin




Roser Paris Roca



Mercè Torruella Bellmunt



AJUNTAMENT D'ALMAGELLES  
(SEGRIÀ)

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

### ANNEX 3. MODEL DE RENÚNCIA A ACTUACIONS

A/A

AJUNTAMENT D'ALMACELLES


Em dirigeixo a l'Ajuntament a fi de comunicar que actualment renuncio formalment a presentar denuncia per iniciar la FASE 2 del Protocol de prevenció i reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, d'identitat i/o expressió de gènere, o qualsevol altra discriminació.

També per fer saber que si en un futur vull realitzar aquesta denúncia ho comunicaré a una de les persones de referència.

Atentament,

Signat per :

\_\_\_\_\_, \_\_de \_\_\_\_ de 20 .

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## ANNEX 4. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

Espai reservat per al Registre d'Entrada  
 Núm. d'Expedient

**Formulari de denúncia interna. Protocol de prevenció i reparació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o qualsevol altra discriminació<sup>1</sup>**

### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE (en cas de disposar-ne)

Edat

Gènere

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Dades de contacte (telèfon i/o adreça electrònica)

### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat

Gènere

Domicili del centre de treball

Lloc de treball


Dades de contacte (telèfon i/o adreça electrònica)

### Relació dels fets

*(Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació justificativa, si escau)<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

<sup>2</sup> Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

**Testimonis**

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

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí\_\_ No\_\_

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

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament \_\_\_\_\_

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament \_\_\_\_\_

He rebut


Signatura de la persona que rep la denúncia

Signatura de la persona que denuncia

Nom i cognoms

Dades de contacte


Lloc i data

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## ANNEX 5. CONTINGUTS MÍNIMS DE L'INFORME VINCULANT


El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les quals s'hagi arribat i, també, es proposaran les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identitat de la/les persona/es suposadament assetjada/es, assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Descripció dels fets: nombre d'agressions i resum dels fets principals, dates aproximades, persones que hi eren presents, proves i actuacions realitzades.
  - o 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.
- Possibles derivacions de la demanda.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - o Si la persona denuncia és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - o Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - o Si pot haver altres persones de l'organització que estiguin patint situacions similars.
  - o Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - o Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - o Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - o Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - o 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.

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

## ANNEX 6. CREENCES A REVISAR SOBRE LA IDENTITAT DE GÈNERE I L'ORIENTACIÓ SEXUAL

MITE	REALITAT
<p><i>Les persones transexuals són homosexuals.</i></p>	<p>La identitat de gènere sentida per una persona no té res a veure amb la seva orientació sexual. Una persona transgènere pot ser heterosexual, homosexual o bisexual.</p>
<p><i>Els nens o nenes que senten una identitat de gènere diferent al sexe biològic ho fan només per jugar i és temporal. No n'hem de fer cas.</i></p>	<p>El reconeixement de la identitat de gènere comença a edats molt primerenques i s'ha de respectar el seu procés. Els nens o nenes que són forçats a assumir el gènere que rebutgen poden patir molts problemes emocionals.</p>
<p><i>L'homosexualitat és una malaltia i per tant es pot guarir.</i></p>	<p>El 1990, la Organització Mundial de la Salut (OMS) va certificar que l'homosexualitat no és un trastorn ni una malaltia, i va emfatitzar que l'homosexualitat és una variant natural i no patològica de la sexualitat humana. El 2018 va fer el mateix per a la transsexualitat.</p>
<p><i>La bisexualitat no existeix. Les persones bisexuals no saben el que els agrada. Les persones bisexuals són realment homosexuals o realment heterosexuals.</i></p>	<p>Les persones bisexuals són persones que es poden sentir atretes per homes i dones de forma sexual i afectiva. Això no vol dir que sentin aquesta atracció per tots els homes i totes les dones.</p> <p>La preferència d'una persona bisexual pot canviar amb el temps, de la mateixa manera que la d'una persona heterosexual. I això no vol dir que la persona no sàpiga el que li agrada.</p>
<p><i>Tots els gais són amanerats i totes les lesbianes són homenots.</i></p>	<p>Qualsevol persona, sigui quina sigui la seva orientació sexual, pot tenir comportaments més masculins o més femenins que altres.</p>
<p><i>A les persones homosexuals els agraden totes les persones del seu gènere.</i></p>	<p>Com a qualsevol persona, als homosexuals els agraden algunes persones i altres no.</p>

	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

*L'homosexualitat és un fenomen occidental.*

Existeixen persones LGTBI a tot arreu, en tots els països, tots els grups ètnics, tots els nivells socioeconòmics i en totes les comunitats. El que és cert és que gran part de la legislació penal que s'utilitza en molts països per castigar les persones LGTBI és d'origen occidental i és un llegat de les potències colonials del segle XIX, tot i que en moltes d'aquestes ja s'han derogat aquestes lleis.

*Les persones LGTBI són una creació de l'època moderna. Hi ha molta gent que és bisexual o homosexual perquè està de moda.*

L'orientació sexual i la identitat de gènere no són tendències actuals. Gairebé tots els països tenen una història documentada de persones les quals la seva identitat i comportaments s'assemblen molt al que ara s'anomena heterosexualitat, bisexualitat, homosexualitat i identitat transgènere.


És cert que és una realitat cada vegada més visible, el que no vol dir que estigui de moda. El que més de moda segueix estant és l'heterosexualitat.

*Estar al voltant de persones LGTBI o tenir accés a informació sobre homosexualitat posa en perill el benestar dels infants. Les persones LGTBI són "perilloses" pels infants.*

Conèixer i passar temps amb persones LGTBI no influeix l'orientació sexual ni la identitat de gènere dels menors, i tampoc perjudica el seu benestar. De fet, pot contribuir a que aquests infants i adolescents tinguin referents que ajudin a fer visibles altres realitats possibles.

*Si algú em diu gai o lesbiana, considero que m'ha faltat al respecte.*

És important poder diferenciar entre la identitat i l'insult. Si assumim un marc de drets i llibertats sexuals, assumim que totes les possibilitats tenen el mateix valor: no n'hi de millors ni de pitjors. És cert, però, que moltes vegades s'utilitza gai o lesbiana (maricón, tortillera, etc.) amb la intenció d'insultar i fer sentir malament a les persones (independentment de quina sigui la seva preferència sexual), i és lògic que ens molesti quan és amb aquesta intenció que es parla.

	<p>Modificació: Inicial</p>	<p>Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0</p>
---	-----------------------------	--

Fonts:

- Sidastudi. ¿Verdadero o falso? Desmontando mitos sobre sexualidad, genero y diversidad sexual. Disponible a: <https://salutsexual.sidastudi.org/es/dinamica/150205-verdadero-o-fal>
- Parlamentarios para la acción global. Mitos y realidades acerca de las personas LGBTI. Disponible a: <https://www.pgaction.org/inclusion/es/practical-tools/myths-and-reality.html>
- Parlament de Catalunya (2018). Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGTBI. Disponible a: <https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>

## 12. BIBLIOGRAFIA

Ajuntament de Barcelona. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic o mobbing. Disponible a:

[https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns\\_de\\_les\\_dones\\_assetjament\\_sexual.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns_de_les_dones_assetjament_sexual.pdf)

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Disponible a:

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Decaleg\\_i\\_guia\\_assetjament\\_Guia/Guia\\_Protocol\\_Assetjament\\_CAT\\_Interactiu\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf)


Generalitat de Catalunya: Departament de la Presidència (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Barcelona: Secretaria d'Administració i Funció Pública. Disponible a: <https://administraciopublica.gencat.cat/ca/funcio-publica/prevencio-i-salut-laboral/assetjament-psicologic/>

Generalitat de Catalunya: Departament de la Presidència (2023). Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Barcelona: Secretaria d'Administració i Funció Pública. Disponible a:

<https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/funcio-publica/prevencio-salut-laboral/assetjament-sexual/documents-de-referencia/protocol-assetjament-sexual-2023.pdf>

Generalitat de Catalunya: Departament de Treball (2010). 10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Disponible a:

[https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/10xq\\_genere\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cat.pdf)

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

Generalitat de Catalunya: Departament de Treball i Indústria (2003). Assetjament psicològic en el treball. Barcelona: Direcció General de Relacions Laborals. Disponible a:

[https://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_20668715\\_1.pdf](https://www.gencat.cat/treball/doc/doc_20668715_1.pdf)


Parlament de Catalunya (2018). Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGTBI. Disponible a:

<https://xtec.gencat.cat/web/.content/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/assetjament-escolar-persones-lgbti/documents/Protocol-assetjament-persones-LGBTI-unificat.pdf>

Parlamentarios para la acción global. Mitos y realidades acerca de las personas LGBTI. Disponible a:

<https://www.pgaction.org/inclusion/es/practical-tools/myths-and-reality.html>

Sidastudi. ¿Verdadero o falso? Desmontando mitos sobre sexualidad, genero y diversidad sexual. Disponible a: <https://salutsexual.sidastudi.org/es/dinamica/150205-verdadero-o-fal>

	Modificació: Inicial	Aprovat Data: 20/5/2024 Rev.: 0
---	----------------------	---------------------------------------

Aquest protocol ha estat aprovat a Almacelles en data 20 de maig de 2024 pels següents membres de la Comissió Negociadora del Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament en el treball:

**Antonio Fauria Romero**  
Enllaç sindical de CCOO

**Oscar Lalana Foj**  
Enllaç sindical d'UGT

**Anna Maria Rodriguez Otin**  
Enllaç sindical de CCOO

**Marc Dalmau Saba**  
Regidor d'Igualtat, Joventut, Festes i Habitatge

**Montserrat Cortasa Gras**  
Regidora de Recursos Humans, Sostenibilitat i desenvolupament econòmic