



Ajuntament de la
Vall de Bianya

**Protocol per a la prevenció i actuació en casos de
violència i d'assetjament laboral**
**(Assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per
raó de sexe i violència en l'àmbit digital)**

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA Febrer 2025



ÍNDEX

| | | |
|------|---|----|
| 1. | DECLARACIÓ DE PRINCIPIS | 3 |
| 2. | OBJECTE DEL PROTOCOL | 4 |
| 3. | ABAST..... | 5 |
| 4. | CONCEPTES I DEFINICIONS | 5 |
| 4.1 | Violència a la feina | 5 |
| 4.2 | Conflicte interpersonal..... | 6 |
| 4.3 | Assetjament..... | 7 |
| 4.4 | Assetjament psicològic a la feina o “mobbing” | 7 |
| 4.5 | Violències sexuals..... | 9 |
| 4.6 | Assetjament sexual | 9 |
| 4.7 | Assetjament per raó de sexe..... | 10 |
| 4.8 | Violència en l'àmbit digital..... | 12 |
| 4.9 | Discriminació..... | 13 |
| 4.10 | Definicions a l'efecte del present procediment | 14 |
| 5. | PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL..... | 14 |
| 5.1 | Compromís i confidencialitat | 16 |
| 6. | APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT | 16 |
| 6.1 | Inici del procediment | 16 |
| 6.2 | Desenvolupament del procediment d'actuació..... | 17 |
| 7. | MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL..... | 20 |
| 8. | SEGUIMENT DEL PROTOCOL..... | 21 |
| 9. | GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES | 22 |
| 10. | DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR..... | 22 |
| | ANNEX 1: FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT | 23 |
| | ANNEX 2: ACTUACIÓ DAVANT POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL | 25 |
| | ANNEX 3: PAUTES PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA EXTERNA AL CENTRE DE TREBALL | 27 |
| | ANNEX 4: MODEL DE COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS..... | 31 |
| | ANNEX 5: FITXA INFORMATIVA DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT LABORAL..... | 33 |
| | ANNEX 6: NORMATIVA D'APLICACIÓ | 37 |



1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA per tal de prevenir les conductes de violència i assetjament a la feina i conforme a la normativa vigent, ha desenvolupat aquest procediment, en el qual s'estableixen les pautes a seguir per a identificar, gestionar i erradicar tota mena de comportament que pugui considerar-se constitutiu de violència i d'assetjament en l'àmbit laboral.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA considera que les conductes de violència i assetjament laboral poden generar greus danys a la salut de les persones treballadores i que no només perjudiquen les persones directament afectades, sinó que repercuteixen igualment en les del seu entorn més immediat i en el conjunt de l'empresa.

Considerant el que es disposa a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** vol aconseguir un entorn de treball en el qual es respecti la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores de l'empresa i les persones alienes a aquesta (clients, proveïdors, etc.) que mantinguin una relació laboral amb **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA**.

Per a fer-ho, s'ha elaborat aquest protocol amb la finalitat d'evitar situacions d'**assetjament psicològic i/o d'assetjament per raó de sexe, de violència sexual (assetjament sexual, i en l'àmbit digital), i altres tipus de violència en l'àmbit laboral**, deixant clar que no es permetrà ni tolerarà cap mena de violència i assetjament dins de les instal·lacions i centres de treball pertanyents a l'empresa i que seran durament sancionades les persones que promoguin o practiquin aquests tipus d'assetjament dins de l'empresa. Fins i tot quan l'assetjament sigui no intencionat, no es permetrà de cap manera i s'aplicarà el mateix protocol.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA es compromet a:

- Garantir els drets fonamentals de les persones, inclosos el de no discriminació i el dret a la igualtat.
- Implantar un protocol articulant les mesures necessàries per a prevenir i combatre la violència i l'assetjament laboral, establint un canal confidencial, senzill, ràpid i accessible de queixa o denúncia confidencial que permeti a les víctimes d'assetjament realitzar una denúncia de la situació que estan patint.
- Difondre el Protocol contra l'assetjament laboral a tot el personal intern i a qualsevol persona que, per la seva relació laboral amb l'empresa, ho sol·liciti.
- Facilitar la informació i/o formació necessària al personal per a donar a conèixer les pautes a seguir amb l'objectiu de prevenir i actuar en contra de l'**assetjament psicològic i en contra de qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals**.
- Tramitar totes les queixes o denúncies que arribin a la Direcció de l'empresa amb la major transparència i confidencialitat.
- Evitar, prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'**assetjament psicològic per raó de gènere i violència, incloses les que cometin delictes o atemptin contra la llibertat sexual, l'assetjament o l'assetjament sexual**.
- Prevenir, sensibilitzar i actuar quan sospiti tenir coneixement de ciberassetjament o assetjament digital, bé es tracti d'un **assetjament psicològic** (supòsits de difusió de continguts denigrants de la persona amb l'objectiu de crear un entorn hostil o humiliant per a la persona), o **sexual** (supòsits de conductes d'assetjament sexual a través de xarxes socials i supòsits de difusió de vídeos i imatges relacionades amb la vida sexual de les persones).
- Garantir els drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament laboral i qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals, en tots els àmbits i estaments de l'organització.



- Manifestar la tolerància zero de l'empresa davant les situacions d'assetjament laboral i violència que puguin detectar-se en qualsevol estaments de l'organització, en qualsevol de les seves formes, amb citació expressa de les conductes que es comentin a través dels mitjans digitals (ciberassetjament).
- Manifestar el seu rebuig a l'ús de dades personals quan la seva finalitat sigui incórrer en conductes d'assetjament laboral, així com qualsevol ús d'aquestes dades que sigui contrari al dret a la privacitat i intimitat, o que suposi una actuació que tingui com a objectiu faltar el respecte, degradar o humiliar a les persones treballadores.
- Investigar internament, de manera àgil, ràpida i confidencial, les denúncies d'assetjament **psicològic i/o qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals**, per tal de precisar si a l'empresa s'ha produït una situació d'assetjament psicològic i/o violència.
- Adoptar les mesures que es considerin necessàries, incloses les cautelars, administratives o sancionadores, si és el cas, a la persona denunciada conforme a la magnitud de les conductes d'assetjament o violència identificades i compensar la víctima que ha patit una situació d'assetjament laboral o violència.
- Donar suport a les persones treballadores que es vegin sotmeses a situacions d'assetjament, investigant els casos individualment segons s'indica en el present document, **i proporcionant assistència mitjançant un programa de suport psicològic al treballador contractat prèviament**.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA no tolerarà cap mena de represàlies contra aquelles persones que col·laborin amb la investigació o que promoguin la denúncia de les situacions d'**assetjament psicològic i/o qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals**.

Serà igual de contundent contra aquelles persones que promoguin falses denúncies, a les quals se'ls aplicarà el mateix protocol.

VALL DE BIANYA , a 14 de febrer 2025

(SIGNATURA DEL/DE LA RESPONSABLE DE
L'AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA)

2. OBJECTE DEL PROTOCOL

El present protocol descriu el procés a seguir per part de tot el personal de **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** i el personal extern d'altres empreses que realitzen la seva activitat laboral dins de les instal·lacions de l'empresa, en cas de trobar-se exposat a situacions de conflicte interpersonal, **assetjament psicològic i qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals (assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i en l'àmbit digital)**, aplicant-se per a la resolució de les situacions descrites mesures de mediació i anàlisi guiades; prenent en consideració la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i, finalment, el respecte a la llei i als altres.

De la mateixa manera, estableix les mesures necessàries per a prevenir i evitar que es produeixi qualsevol mena de conflicte interpersonal, **assetjament psicològic i qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals**, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sanció internes i les seves garanties en cas que alguna persona treballadora presenti una queixa en aquest àmbit, mitjançant la implantació de mesures reactives enfront de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari que procedeixi.

Tota persona que consideri que es troba enmig d'un conflicte interpersonal o que hagi estat objecte d'**assetjament psicològic, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o una altra mena de**



violència al lloc de treball, tindrà dret a presentar internament una denúncia, sense menyscabar les accions penals o civils que la persona assetjada pugui exercitar externament a l'organització.

Finalment, per a prevenir o actuar en casos de violència externa al centre o lloc de treball, s'aplicarà el que s'exposa a l'Annex 3 del present procediment, Actuació davant situacions de violència externa al centre de treball.

3. ABAST

El present protocol és aplicable a totes les persones ocupades que exerceixen la seva activitat laboral a **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** i a totes les persones d'empreses externes i alienes que mantinguin una relació laboral amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.).

També s'aplica a les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen un voluntariat.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta:

- a) al lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta realitza el seu descans o on menja, o a les instal·lacions sanitàries o d'higiene que utilitza i als vestuaris;
- c) durant els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).

Nota: A l'Annex 6 es detalla la normativa aplicable al present procediment.

4. CONCEPTES I DEFINICIONS

4.1 Violència a la feina

Des de la interrelació de les persones en situació de treball com a factor de risc, la violència a la feina, en les seves diferents manifestacions, és un risc significatiu i greu, que ha de ser analitzat, estudiat, corregit i, sempre que sigui possible, eliminat. La violència laboral la podríem classificar en física, psicològica i sexual:

- **Violència física:** Agressió física sobre la persona treballadora o causar danys en propietats de l'organització o del personal.

Exemples: Agressions físiques internes, agressions físiques externes (robatoris, atracaments), etc.

- **Violència psicològica:** Intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar danys psicològics i morals.

Exemples: Assetjament psicològic o mobbing.

- **Violència sexual:** Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, fins i tot l'àmbit digital.



Exemples: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, violència sexual en l'àmbit digital (difusió d'actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics), agressió sexual, exhibicionisme i provocació sexual, etc.

- Conforme al Conveni 190 de l'OIT, l'expressió "violència i assetjament" en el món laboral designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests comportaments i pràctiques, tant si es manifesten una sola vegada com de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un mal físic, psicològic, sexual o econòmic, inclosos la violència i l'assetjament per raó de gènere.

4.2 conflicte interpersonal

El conflicte interpersonal a l'entorn laboral consisteix en les diferències que sorgeixen entre les persones com a resultat d'intercanvi d'informació i/o opinions i que generen confrontació entre elles; de l'intent d'aconseguir un dret; de l'oposició a una decisió; i la lluita o la discussió entre uns i altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

Els principals conflictes són:

- Conflicte d'interès: Defensa d'un benefici, d'un objecte, d'un avantatge.
- Conflicte de poder: Secundari a la percepció que la pròpia zona d'influència està en risc o a la intenció d'aconseguir més nivell de control i de capacitat de decisió.
- Conflicte d'identitat: Les accions d'un/a company/a o d'una persona de jerarquia superior que agredeixin la identitat personal o professional.
- Conflicte ideològic: S'origina una impossibilitat de convivència, que impedeix establir compromisos, a causa de diferències en l'ètica, en la visió de les coses, en la religió, en la política, etc.

Els conflictes poden provocar efectes negatius en la persona i en l'organització on succeeixen, si bé per si mateixos no suposen la presència de conductes, accions o comportaments compatibles amb assetjament de qualsevol mena. S'aborden en aquest procediment atès que el seu escalament, o la inacció davant la seva manifestació, pot derivar en situacions de risc que comportin violència, per tant, hem de treballar per a prevenir-los des del principi.

Quan ens referim a conflictes en l'àmbit laboral solem pensar en circumstàncies negatives, divergències, lluites, etc. (conflictes disfuncionals). No obstant això, els conflictes poden suposar una oportunitat de canvi cap al diàleg i la cooperació, sempre que es gestionin amb eficàcia. Per això, cada conflicte ha de tractar-se de manera diferent. No enfrontar-se a la situació conflictiva o evitar-la no fa que desaparegui, sinó que el problema es perpetua en el temps.

Les següents situacions de possible conflicte interpersonal no es consideren assetjament (relació no exhaustiva):

- Comportament "tirànic", poc respectuós, d'una persona treballadora cap a altres persones treballadores de manera habitual.
- Crítiques constructives o avaluacions de la feina explícites.
- Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.
- Acte singular: canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- Situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Conflictes sorgits durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.
- Conflictes personals i sindicals.



4.3 Assetjament

L'article 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, defineix l'assetjament com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la minusvalidesa, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu. És a dir, inclou tot acte, conducta, declaració o sol·licitud que pugui considerar-se discriminatori, ofensiu, humiliant, intimidatori o violent, o bé intrusions en la vida privada.

4.4 Assetjament psicològic a la feina o “mobbing”

Segons la Nota Tècnica de Prevenció NTP 854 de l'INSST, s'entén per assetjament psicològic a la feina l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una/es altra/es que actuen davant ella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i prolongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, fer malbé la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la seva feina, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat per a aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

Aquesta violència psicològica es realitza, a vegades, en funció del sexe, la raça, l'edat, l'opinió, la religió, les circumstàncies personals o socials de la víctima i, en tots els casos, atempta contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona.

Existeixen altres definicions per a l'assetjament psicològic o “mobbing”, n'exposem a continuació algunes:

- La definició que realitza H. Leymann sobre el “mobbing”, estableix que són situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de manera sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona al lloc de treball.
- La Comissió Europea ho defineix com el comportament negatiu entre companys/es o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant un temps prolongat, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu i/o l'efecte de fer-li el buit.
- L'Agència Europea per a la seguretat i salut laboral ho defineix com el comportament irracional repetit respecte a un treballador o a un grup de treballadors, que constitueix un risc per a la seva salut i seguretat, física i mental.

L'assetjament psicològic és una situació que evoluciona al llarg del temps i que, en moltes ocasions, té el seu origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral.

Formes d'expressió d'assetjament psicològic o “mobbing”

Es consideren circumstàncies que poden evidenciar l'existència de situacions d'assetjament psicològic:

- Accions contra la reputació o la dignitat de la persona: Ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici de feina de la persona: Quantitat de feina excessiva o difícil de realitzar. Privació de la realització de qualsevol mena de feina. Negar o amagar els mitjans per a la



realització de la seva feina. Sol·licitar a la persona demandes contradictòries o excloents. Obligar a fer tasques en contra de les seves conviccions morals.

- Accions que manipulin la comunicació o la informació: No informar la persona treballadora sobre diferents aspectes de la seva feina. No aclarir les seves funcions i responsabilitats. No ensenyar els mètodes de treball a dur a terme. No ensenyar la quantitat i qualitat del treball a realitzar. Mantenir a la persona treballadora en una situació d'incertesa. Fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amençant-la, criticant-la o reprenent-la sobre temes laborals o referent a la seva vida privada, etc.), com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les seves opinions, ignorar la seva presència, etc.). Utilitzar selectivament la comunicació per a renyar o amonestar, mai per a felicitar. Accentuar la importància dels seus errors i minimitzar la importància dels seus assoliments.
- Accions d'iniquitat: Establir diferències de tracte. Distribució no equitativa de la feina. Desigualtats remuneratives.
- Abús d'autoritat: Deixar a la persona treballadora de manera continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui. Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que se li assignen. Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu. Accions de represàlia contra persones treballadores que han presentat queixes, denúncies o demandes davant l'empresa o que han col·laborat amb les reclamants.
- Tracte vexatori: Insultar o menysprear repetidament a una persona treballadora, renyant-la reiteradament davant d'altres persones. Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada.
- Assetjament discriminatori (Art. 8.13 bis TRLISOS): Quan està motivat per creences polítiques i religioses de la víctima. Atacs per motius sindicals. Sexe o orientació sexual. Dones embarassades o maternitat. Edat, estat civil. Origen, ètnia, nacionalitat. Minusvalidesa.

Conductes que no es consideren assetjament psicològic

No es consideraran assetjament psicològic aquelles conductes que impliquin un conflicte, succeït en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals. Cal evitar que els conflictes derivin en qualsevol mena de violència a la feina i es converteixin en habituals o desemboquin en conductes d'assetjament psicològic.

Tampoc es consideraran assetjament psicològic aquelles situacions on no existeixin accions de violència a la feina realitzades de manera reiterada i/o prolongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

Així mateix, no constituïria assetjament psicològic l'estil de comandament autoritari per part de les persones de major rang, la incorrecta organització de la feina, la manca de comunicació, etc., tractant-se, no obstant això, de situacions que haurien de tractar-se en el marc de la prevenció dels riscos psicosocials.

A tall d'exemple, algunes de les situacions que no es considerarien assetjament psicològic són:

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixen.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat, en general.



- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.

4.5 Violències sexuals

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, contempla:

Article 3. Àmbit d'aplicació.

1. L'àmbit d'aplicació objectiu d'aquesta llei orgànica comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, fins i tot l'àmbit digital.

Article 12. Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes previstos a l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

Així mateix, hauran d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a portar per bon camí les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament els patits en l'àmbit digital.

4.6 Assetjament sexual

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, contempla les següents definicions:

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.1.).

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquest àmbit. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquesta mena d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per part de qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en el marc de treball.

Formes d'expressió d'assetjament sexual

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



- Conductes verbals: Suposats d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual. Flirtejos ofensius. Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens. Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Conductes no verbals: Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Comportaments físics: Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

4.7 Assetjament per raó de sexe

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2.). Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (Art. 8).

A l'Art.1b del Conveni 190 de l'OIT l'expressió "violència i assetjament per raó de gènere" designa la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del seu sexe o gènere, o que afecten de manera desproporcionada a persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual.

La recomanació de les Comunitats Europees 02/31 del 27 de novembre de 1991 sobre la dignitat de la dona i l'home a la feina, considera l'assetjament sexual com: *"La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors i companys, resultant inacceptable si:*

- a) Aquesta conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte.*
- b) La negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta (inclosos els superiors i els companys), s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a l'ocupació, sobre la continuïtat d'aquest, el sou o qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació.*
- c) Aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que n'és objecte, i aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte".*

Per a apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- Atemptat objectiu contra la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- Que no es tracti d'un fet aïllat.
- El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls suposa inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions,



tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home el qual és assetjat pel fet de dedicar-se a la cura de menors o dependents.

Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Exigir o pressionar a les dones embarassades perquè trobin elles mateixes la persona per a cobrir la seva baixa per maternitat/lactància.
- Rebre un tracte pitjor per estar de baixa de permís per naixement/lactància que el rebut per persones que tenen un altre tipus de permisos o baixes.
- Intentar dissuadir o posar traves per a agafar la baixa per permís per naixement/lactància legalment establerta.
- Penalitzar, discriminar o fer burla per agafar una baixa de permís per naixement/lactància, optar a la jornada reduïda, o no prolongar la feina fora de l'horari laboral establert.
- Denegar una baixa per embaràs/maternitat.
- Penalitzar o discriminar les dones en reincorporar-se a la feina després d'una baixa per maternitat.

Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe. A continuació, trobem una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe a la feina en cas de produir-se de manera reiterada.

- Atacs amb mesures organitzatives: Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats. Qüestionar i desautoritzar les decisions de la persona. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants. Negar o amagar els mitjans per a fer la feina o facilitar dades errònies. Assignar tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda. Ordres contradictòries o impossibles de complir. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc. Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjada. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.
- Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària: Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament). Ignorar la presència de la persona. No dirigir la paraula a la persona. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona. No permetre que la persona s'expressi. Evitar el contacte visual. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima: Amenaces i agressions físiques. Amenaces verbals o per escrit. Crits i/o insults. Trucades telefòniques que busquen atemorir. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona. Causar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences. Exigir a la persona fer feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional: Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric. Escarn dels gestos, la veu, l'aparença física, minusvalideses; posar malnoms, etc. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe



L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden succeir en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional i en qualsevol grup d'edat. Malgrat ser un fenomen que pot afectar qualsevol categoria professional, nivell de formació, etc., els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitat familiar (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'obtenir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb minusvalidesa.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- En funció de l'edat (joves o d'edat avançada).
- Per orientació sexual i/o identitat de gènere (persones LGTBI, en definitiva, persones LGTBI+).

4.8 Violència en l'àmbit digital

Dins de la violència en l'àmbit digital podem trobar l'assetjament psicològic a través de mitjans digitals o la violència sexual en l'àmbit digital.

Es considera violència sexual en l'àmbit digital, per exemple, la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics.

El desenvolupament d'internet i de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) ha originat l'aparició de diverses formes de violència, propiciades per l'extensió i l'ús intensiu de dispositius mòbils i internet, xarxes socials i serveis com els de missatgeria instantània o de geolocalització, que han servit de via per a la seva proliferació.

Les característiques de les TIC han donat lloc a noves amenaces, derivades, entre d'altres, de la velocitat amb la qual la informació es difon en aquest entorn, la possibilitat d'accedir a la informació gràcies als motors de recerca i les dificultats per a eliminar-la. La facilitat per a viralitzar i la perdurabilitat en l'entorn en línia comporten noves situacions de risc, com poden ser l'accés i la divulgació sense consentiment d'informació delicada, de fotografies o vídeos de caràcter íntim; la vigilància i control d'activitats en línia; danys a la reputació, amb les comunicacions a les xarxes socials d'odi ("haters"), d'abús o la toxicitat, etc., essent especialment nocives les conductes conegudes com a "sextorsió" o l'assetjament sexual en línia.

Conductes constitutives de ciberassetjament o assetjament digital:

Ens referim a una sèrie de conductes: assetjament laboral, per raó de sexe, violència sexual (assetjament sexual, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere) quan aquestes es realitzin a través de mitjans digitals mitjançant la gravació, difusió o publicació de missatges o d'imatges que afectin la intimitat o la llibertat de la víctima en l'àmbit laboral.

Les modalitats d'assetjament anteriors poden ocasionar-se entre persones amb nivells jeràrquics iguals i diferents, tinguin o no una relació de dependència dins de l'estructura orgànica de l'entitat o centre de treball, sempre que hi hagi una posició de poder.

S'entén que les conductes constitutives d'assetjament es produiran, tant quan s'enviïn a la persona afectada continguts degradants que atemptin contra la seva dignitat, com quan es difongui aquesta informació, especialment vídeos o imatges, si de la seva naturalesa es pot deduir un atemptat contra la dignitat i la llibertat sexual de les persones.

És fonamental tenir present que no només la realització d'aquestes conductes suposa un il·lícit, sinó que ho serà també el coneixement per part de l'organització d'aquests tractaments il·lícits de dades,



si no es reacciona amb actuacions dirigides a erradicar-los, mentre que contravé la normativa de prevenció de riscos.

En el cas de les persones treballadores sotmeses al règim laboral ordinari, l'estatut dels treballadors considera com a incompliments contractuals les ofenses verbals o físiques i l'assetjament en els seus diferents vessants. Així mateix, s'ha de tenir en compte que aquestes conductes també poden suposar la comissió d'un delictes.

A tall d'exemple, són conductes constitutives d'assetjament mitjançant un tractament il·lícit de dades personals:

- La gravació d'imatges degradants que afectin la intimitat de les persones treballadores, en particular (però no només) quan aquestes afectin la vida i la llibertat sexual de les persones.
- La difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual entre les persones treballadores, bé es tracti de l'enviament per part de qui les hagi rebut de manera legítima (l'anomenat "porno venjatiu"), o de la simple difusió en xarxes socials o de comunicació (Telegram, WhatsApp) d'imatges o vídeos de terceres persones.
- La publicació o difusió de missatges o contingut audiovisual (imatges, mems, etc.) que tingui com a finalitat malmetre la dignitat d'una persona treballadora i crear un entorn humiliant o hostil, especialment (però no només) quan aquests suposin insinuacions relatives a la vida sexual de la persona treballadora.
- La publicació o difusió de comentaris despectius, acudits ofensius o demèrit de la reputació professional d'una persona treballadora en xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials, bé tinguin un caràcter sexual (constitutius d'assetjament sexual), bé estiguin relacionats amb el sexe de la persona treballadora (assetjament per raó de sexe), o la seva orientació o identitat sexual, bé tinguin un caràcter general (assetjament laboral).
- L'enviament de missatges o insinuacions ofensives de caràcter sexual realitzades mitjançant xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.
- La difusió d'insults o de rumors falsos, manifestacions tòxiques, d'odi o d'abús fent servir xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.

4.9 Discriminació

La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, contempla:

Article 2. Àmbit subjectiu d'aplicació.

1. Es reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i a la no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si és menor o major d'edat o de si gaudeix o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

A tall d'exemple s'inclouen algunes conductes constitutives de comportaments discriminatoris:

- Tracte desfavorable
- Diferència de tracte i d'oportunitats
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament sexual

Article 25. Mesures de protecció i reparació davant de la discriminació.

1. La protecció davant de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives, així com l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries.



4.10 Definicions a l'efecte del present procediment

L'expressió “**persona protegida**” es refereix a totes les persones que formen part de la nostra organització i, emparades pel present procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, com a persona informadora o com a denunciada.

L'expressió “**persona informadora**” es refereix a tota persona que comunica una situació d'assetjament, podent ser una altra persona diferent de la persona que la pateix.

L'expressió “**persona denunciada**” es refereix a tota persona que és acusada de sotmetre'n una altra a una situació d'assetjament.

L'expressió “**conciliació**” es refereix al procés pel qual s'insta les parts a resoldre les qüestions objecte de litigi entre elles i a aconseguir una solució mútuament acceptable que elimini la situació presentada.

Es considerarà “**denúncia falsa**” aquella denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

- a) que manqui de justificació i fonament.
- b) que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona informadora o amb l'única fi de danyar a la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits a les definicions anteriors.

5. PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA declara que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans de l'OIT, es reconeix la necessitat d'adoptar mesures per a garantir que tots els membres del personal gaudeixin d'igualtat de tracte, reconeixent que totes les formes d'assetjament constitueixen, no sols un afront al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot, ni ha de ser tolerada.

Els comportaments propdits ocasionen danys a la salut mental o física i al benestar dels individus, sent qualificats de maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i el treball de l'entitat; per consegüent, **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tingui coneixement per part de les persones treballadores de l'entitat, tot això sense menyscar de les accions civils i/o penals que la persona assetjada pugui o vulgui executar.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA garanteix el dret a utilitzar el present procediment sense por de ser objecte de represàlies, intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulin un al·legat, a aquelles que facilitin informació en relació amb aquest al·legat o a les persones acusades; és a dir, a totes les persones implicades.

Per a fer-ho, una vegada es rebí per part de la Direcció de l'empresa una denúncia d'una possible situació d'assetjament, **aquesta es podrà secundar, si així ho desitja, en personal extern d'assessorament en aquesta matèria** per a dur a terme la intervenció psicosocial que procedeixi, generant-ne un informe d'aproximació que facilitarà l'adopció de mesures preventives per part de l'empresa i també servirà per a informar la persona informadora sobre la resolució del cas.

De la mateixa manera, la persona informadora podrà recórrer directament a algun òrgan extern de l'administració pública per a realitzar una denúncia en cas de possible **assetjament psicològic, assetjament per raó de sexe i/o violència sexual (assetjament sexual, conductes contra la llibertat sexual i en l'àmbit digital)**,



- Mediator/a de l'administració pública.
- Inspecció de Treball
- Via judicial.
- Via denuncia policial.

Entre les responsabilitats per part de la Direcció de l'empresa en aquesta matèria es troben les següents:

- Donar suport a les persones que denunciïn estar en situació d'**assetjament o d'assetjament per raó de sexe i/o violència sexual (assetjament sexual i en l'àmbit digital) i qualsevol altra mena de violència** dins de l'àmbit laboral, i cerciorar-se que realment puguin estar patint aquesta mena de situacions d'assetjament.
- Facilitar la informació per a valorar les opcions i veure la manera de resoldre el conflicte.
- Respectar el principi de presumpció d'innocència de la suposada persona denunciada.
- Facilitar la informació sobre les vies de resolució.
- Informar sobre els drets i les obligacions en cada cas.
- Implantar les mesures preventives recollides en els informes resultants de les investigacions realitzades **per la mateixa empresa o per assessors externs**, relacionades amb possibles orígens de conflicte interpersonal o possibles casos d'assetjament denunciats per escrit.
- Quan es tinguin indicis que els fets puguin ser constitutius de delicte, amb independència de les actuacions que es detallen a continuació, l'empresa haurà d'entregar la informació al Ministeri Fiscal amb caràcter immediat.

Si la persona informadora recorregués directament a un organisme extern de l'administració pública, l'empresa executarà les mesures requerides per l'organisme en qüestió.

Les persones que denunciïn una possible situació d'assetjament, així com les persones denunciades de la seva possible realització, tindran dret a sol·licitar als seus superiors jeràrquics corresponents, com una de les mesures cautelars, deixar de treballar amb la persona o persones denunciades o la persona informadora (distanciament social) o modificació dels horaris de feina per a evitar la coincidència al lloc de treball si això fos possible, sense por de ser objecte de cap mena de desavantatge o represàlia. La Direcció de l'empresa valorarà en cada cas l'actuació a implantar atenent cada situació concreta.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA disposa que la violació dels drets establerts en el present protocol serà objecte de mesures disciplinàries i altres mesures que consideri pertinents l'entitat d'acord amb la normativa laboral.

En el cas que succeeixin denúncies falses sobre altres persones, la Direcció de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries que consideri oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral i/o sancionadora, que la legislació vigent permeti, per a la situació i/o persones implicades.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA acorda formular i aplicar estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació amb la finalitat no sols de prevenir l'assetjament, sinó també d'influenciar sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'organització, de conformitat amb l'esperit i la intenció del present acord. Tant les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat com la resta del personal rebran informació i/o formació sobre el funcionament pràctic d'aquest procediment.

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA destaca que afecta a tot el personal la responsabilitat de complir amb les disposicions en matèria d'**assetjament psicològic, assetjament per raó de sexe i qualsevol mena de violències, entre elles les sexuals (assetjament sexual o i en l'àmbit digital)**, i es



compromet a dur a terme totes les actuacions que siguin necessàries per a garantir que tot el personal col·labori en l'aplicació i el funcionament eficaç d'aquest, mitjançant la deguda informació i accessibilitat al procediment i a les seves mesures.

5.1 Compromís i confidencialitat

[AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) reconeix la seva obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat durant tot el procés que inclou aquest procediment. Tota informació relativa a avaluar l'existència d'una situació d'assetjament es gestionarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de tots els implicats.

L'entitat es compromet a proporcionar a les parts implicades l'assistència i el suport necessari per a intentar, quan sigui possible, que una situació d'assetjament comunicada pugui solucionar-se de manera ràpida i satisfactòria per a totes les parts.

La Direcció tractarà totes les dades amb la màxima discreció professional i confidencialitat, complint escrupolosament el que es disposa en les diverses normes d'aplicació.

Les persones treballadores de l'entitat que puguin trobar-se immerses en un procés en aplicació del present procediment, es comprometen a guardar la màxima discreció i confidencialitat en referència a la informació a la qual puguin accedir, no difonent-la de cap manera i per cap via.

La persona informadora, en desencadenar el present procediment mitjançant els mecanismes que es descriuran a continuació, reconeix haver estat informada sobre el seu contingut, procés i conseqüències que la seva aplicació pot tenir, acceptant les mateixes. Així mateix, reconeix i accepta que, en cas de desistir de la demanda durant el procés de presa de dades i anàlisis, [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) pugui prosseguir amb el procediment fins a la seva conclusió, a fi de preservar la seguretat i salut dels treballadors de l'entitat.

Durant tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant cap a la persona informadora, a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com cap a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar discreció en relació amb tota la informació a la qual tinguin accés.

6. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT

6.1 Inici del procediment

El procediment s'inicia quan una persona treballadora de [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) se sent objecte d'un conflicte interpersonal d'especial rellevància per a ella i que afecta de manera molt negativa a la seva salut i a la seva feina. L'inici del procediment també pot ser degut a situacions de major gravetat definides com a [assetjament psicològic o per raó de sexe i/o violència sexual \(assetjament sexual, i en l'àmbit digital\) i altres tipus de violència en l'àmbit laboral](#).

En trobar-se exposada a una de les situacions descrites en el paràgraf anterior, ho donarà a conèixer a la Direcció de l'empresa o de l'òrgan extern de l'administració pública que desitgi de manera directa.

Per al cas de comunicació directa a la Direcció de l'empresa, es podrà realitzar verbalment i per escrit, i es podrà utilitzar el model de comunicació davant de situacions de possible assetjament que figura a l'Annex 1 d'aquest informe.

L'escrit de queixa o denúncia serà lliurat de la següent manera:

- [Es lliurarà per escrit al responsable de l'empresa.](#)



- També podran presentar-se de manera anònima les queixes o denúncies, per escrit i dins un sobre tancat dirigit a la Direcció de l'empresa o a la persona designada per a tramitar la denúncia.

Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Les queixes o denúncies seran secretes i es garantirà en tot moment la confidencialitat de les parts afectades.

No es tramitaran a través del procediment contingut en el present protocol les denúncies que es refereixin a matèries corresponents a una altra mena de reclamacions.

En el cas de les denúncies anònimes, l'empresa es reserva el dret a realitzar les indagacions que consideri oportunes per a procedir en funció de la gravetat o magnitud dels fets que es formulin anònimament.

En el cas que es prefereixi interposar la denúncia de la situació a través dels organismes externs de l'administració pública, es podrà recórrer a:

- Institut de Salut Laboral de la CA:
- Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- [Associacions Sindicals Majoritàries \(CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etc\)](#)
- [Organismes específics de les CAs davant de l'assetjament](#)
- En cas de comportaments o conductes que es valorin com a greus, es podrà recórrer a [jutjats, comissaries, policies autonòmiques](#)

La persona informadora que inicia el procediment aportarà tota la documentació que posseeixi sobre el tema i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial.

6.2 Desenvolupament del procediment d'actuació

1. [La Direcció de l'empresa/persona designada per l'empresa/les empreses d'assessorament tècnic especialitzades](#) o els organismes externs de l'administració pública que realitzin la intervenció psicosocial en ser informats de la denúncia garantiran la deguda diligència i celeritat del procediment posant-se en contacte amb la persona informadora de manera immediata en un termini determinat ([tres dies hàbils](#)). En el cas que l'empresa compti amb un assessor extern especialitzat, aquest termini no serà superior a [cinc dies hàbils](#), per a sol·licitar-li tota la informació inicial que sigui imprescindible, per tal de disposar d'una visió ajustada dels esdeveniments. No obstant això, en el cas que l'informant opti per comunicar el possible cas d'assetjament als òrgans externs de l'administració pública, seran aquests organismes els qui estableixin els seus propis terminis i formes d'actuació en aquests casos.

Per a iniciar la investigació, es podrà sol·licitar, com a mínim:

- Nom i cognoms de la persona informadora i manera de comunicar-se amb ella (número de telèfon o correu electrònic).
- Nom i cognoms de la persona denunciada i relació laboral.
- La naturalesa de la situació en la qual es troba sotmesa (conflicte interpersonal, assetjament psicològic, assetjament sexual, etc.).
- Nom dels/les testimonis (en cas d'existir), que la persona informadora sol·licita que siguin escoltats durant la intervenció psicosocial.
- Conjunt de dades de l'històric sociolaboral rellevants de la persona informadora.
- Descripció del lloc de treball, funcions, departament, etc.



- Descripció cronològica del conflicte.
 - Una altra informació que pogués ser rellevant per a la investigació.
2. Si la persona informadora és diferent de la persona que presumptament està patint una possible situació d'assetjament, aquesta última haurà de ratificar per escrit el/els fet/s denunciat/s a qui iniciï el procediment. No obstant això, l'empresa es reserva la potestat d'iniciar les actuacions que consideri oportunes per tal de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores.
 3. En els supòsits de denúncia per assetjament per raó de sexe o per violència sexual (assetjament sexual, o violència en l'àmbit digital), la persona afectada podrà sol·licitar exposar la situació a una persona del mateix sexe si així ho desitja.
 4. No podrà participar en la instrucció de l'expedient cap persona afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta respecte de la persona informadora o de la persona denunciada.
 5. La Direcció de l'empresa/persona designada per l'empresa/les empreses d'assessorament tècnic especialitzades o els organismes externs de l'administració pública, tenint en compte les dades obtingudes de l'anàlisi preliminar i gravetat dels esdeveniments, o la sol·licitud per escrit de la mateixa persona informadora, valorarà immediatament la manera de procedir.
 6. En cas de procedir l'actuació inicialment, el personal dels organismes externs de l'administració pública i/o integrant d'una empresa d'assessorament tècnic especialitzada (si així ho hagués decidit [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#)), valorarà recomanar per escrit l'aplicació immediata de mesures preventives cautelars (distanciament social o modificació dels horaris de treball) per a evitar la coincidència en el lloc de treball, per tal de preservar la seguretat i la salut de les persones implicades; i en aquest cas, aquestes mesures les aplicarà directament la direcció de l'empresa.
 7. [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) informará les persones implicades de l'inici del procés i de la necessitat de mantenir una reunió individual amb cadascuna d'elles, acordant prèviament amb cadascuna d'elles la data i horari de la mateixa ([màxim deu dies si és la mateixa empresa o quinze dies hàbils si és un assessor extern des de l'activació del procediment](#)).

La reunió amb la persona informadora es podrà realitzar al centre de treball, tret que aquesta manifesti el contrari, i en aquest cas, es realitzarà al lloc prèviament acordat amb la persona informadora.

En el desenvolupament del procediment primer es donarà audiència a la persona informadora i després a la persona denunciada, tret que les circumstàncies particulars del cas segons el criteri de la persona encarregada de la investigació per part de l'empresa o l'assessor expert aconsellin un altre ordre. Totes dues parts implicades podran sol·licitar ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de ser discret sobre la informació a la qual tingui accés.

8. Actuacions en casos de menor gravetat. Fase dialogada. Mantingudes les reunions individuals pertinents i ateses les característiques i gravetat del cas, la persona que estigui realitzant la intervenció psicosocial en els casos de conflicte interpersonal de menor gravetat, proposarà, [en el termini de 7 dies hàbils](#) posteriors a la finalització de les reunions individuals, les pautes d'actuació que estimi necessàries, recomanant a la Direcció de l'empresa que realitzi una reunió de conciliació amb els implicats en el cas, en la qual buscaran punts en comú i arribaran als acords necessaris seguint les pautes d'actuació proposades. Si la persona informadora ha recorregut directament a l'organisme extern de mediació de l'administració pública corresponent i, amb la mateixa fi, aquesta reunió podria ser convocada directament per aquest



organisme extern de mediació de l'administració pública, ja que es tracta, en aquest cas, de l'organisme directament informat dels fets pel demandant.

La pretensió d'aquesta fase és resoldre la situació de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions conflictives i aconseguir una solució acceptada per les parts.

En cas de resolució a través d'aquesta fase dialogada, s'estendrà acta per part de qui realitzi la intervenció psicosocial, de la solució adoptada en aquesta fase i s'informarà la direcció de l'empresa.

Així mateix, en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, s'informarà la representació legal de les persones treballadores i/o la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar discreció sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En cas d'acceptar les parts intervinents l'adopció d'aquesta via de resolució (reunió de conciliació entre totes dues parts amb la Direcció i/o Responsable immediat si n'hi hagués) es plantejaran, consensuaran i comprometran a una sèrie d'actuacions, planificant la Direcció una reunió de seguiment transcorreguts **30 dies hàbils**, moment en el qual, si el procés és satisfactori, es donarà per conclòs i esmenat el conflicte, tancant el cas. En cas d'haver intervingut en aquesta última fase l'organisme extern de mediació de l'administració pública, serà aquest organisme qui organitzi, en la data que estimi convenient, aquesta reunió de seguiment i/o aportació de la planificació de mesures acordades que s'hagin adoptat sobre el cas tractat, per tal de poder donar per finalitzat el procés corresponent.

En els casos en els quals el mètode de resolució de conflicte adoptat i descrit en el paràgraf anterior no presenti un resultat satisfactori, s'indagarà i proposaran, per part de la Direcció, altres vies de resolució alternatives.

En els casos en què la gravetat dels quals desaconselli optar de manera inicial per mesures de conciliació, com són els possibles casos d'assetjament laboral o de violència sexual, la Direcció de l'empresa serà l'encarregada d'aplicar les mesures preventives de manera immediata i totes les accions de caràcter legal que estimi necessàries, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades. Si **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** hagués derivat en un assessor extern la intervenció psicosocial, aquest últim facilitarà una comunicació immediata a la Direcció de l'empresa perquè **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** pugui aplicar les mesures preventives com més aviat millor, així com les accions de caràcter legal que cregui necessàries. Si el procés hagués estat iniciat des d'un organisme extern de l'administració pública, **AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA** haurà d'aportar tota la documentació requerida referent a aquests fets analitzats un cop finalitzat el procés.

9. Actuacions en casos de major gravetat: Les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial analitzaran detalladament cadascun dels casos, en el termini màxim de **15 dies hàbils si és l'empresa o 20 dies hàbils si es tracta d'un assessor extern** des del moment en què tinguin coneixement d'aquest, realitzaran un informe detallat de la intervenció psicosocial.

En aquest informe es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si hi ha indicis o no d'assetjament.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'informe es proposarà, de ser possible, l'aplicació de mesures preventives i d'actuació.

Si no es troben indicis d'assetjament com a resultat de la prova practicada, es farà constar a l'informe que de la prova expressament practicada no es troba la concurrència d'assetjament.



Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte que, en cas de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la direcció de l'empresa, suggerint l'adopció de totes les mesures que siguin pertinents per a posar fi a aquesta situació.

Durant la tramitació de l'expedient, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de l'empresa separarà a la presumpta persona denunciada de la víctima.

10. La direcció de l'empresa disposarà d'un termini màxim de **5 dies hàbils** des de la recepció de l'informe amb les aportacions per a analitzar-lo, aplicar les mesures preventives proposades i comunicar la decisió a les persones implicades.
11. Si la persona informadora no estigués satisfeta amb la resolució presa, podrà exercir els seus drets fonamentals utilitzant els recursos establerts a la legislació vigent, emparats per la Constitució espanyola de 1978 i del Codi Penal, Llei orgànica 10/1995 de 23 de novembre (Art. 184).
12. Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la representació legal de les persones treballadores. En aquestes comunicacions, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.
13. Seguiment. Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior **als tres mesos de la resolució o un període més o menys gran segons el cas**, la persona encarregada de tramitar i investigar la denúncia (**direcció de l'empresa/persona designada per l'empresa o les empreses d'assessorament tècnic especialitzades**) estarà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es portarà a cap l'oportú informe que recollirà la proposta de les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si és el cas. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'empresa amb la finalitat que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi hagués, i a la persona responsable de la prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

7. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL

AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA vol reiterar que cap de les situacions d'assetjament i violència al lloc de treball han de permetre's sota cap circumstància i que garantirà els mitjans per a evitar-les, donant suport a les persones que puguin patir-ne.

Amb l'objectiu de prevenir i garantir un ambient de treball que respecti la dignitat i la llibertat dels treballadors, es posaran en marxa les següents mesures:

1. Comunicació del Protocol per a la prevenció i actuació en casos de violència i d'assetjament laboral a les persones treballadores:

La primera mesura a adoptar per a conscienciar i sensibilitzar a les persones treballadores de l'empresa sobre la problemàtica associada amb l'assetjament laboral és informar de l'existència del Protocol d'assetjament laboral a través de les següents accions:



- Es lliurarà el **Protocol de violència i assetjament laboral** a totes les persones treballadores en format físic.
- Es publicaran els aspectes més rellevants del **Protocol d violència i assetjament laboral** en els diferents taulers d'anuncis de l'empresa.
- Es publicaran els aspectes més rellevants del **Protocol de violència i assetjament laboral a través de** notes informatives en els butlletins i mitjans de comunicació interns (correu electrònic, intranet, etc.).
- Es lliurarà una còpia del **Protocol de violència i assetjament laboral** al personal de nou ingrés.

2. Informació i formació en matèria de violència/ assetjament laboral a les persones treballadores:

La formació serà una via de sensibilització i informació sobre la problemàtica de l'assetjament i violència al lloc de treball. La prevenció d'aquesta mena de comportament i el contingut i abast del **Protocol de violència i assetjament laboral** seran inclosos en els programes formatius de l'empresa.

Per a fer-ho es realitzaran jornades i/o accions formatives de sensibilització per a tot el personal de l'empresa que hauran de tenir per objectiu la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament, i aconseguir que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra aquest.

De la mateixa manera, es realitzaran programes específics de formació insistint en formes de prevenció de l'assetjament i violència en funció de la nostra organització del treball, mecanismes d'actuació, sancions i implicacions legals derivades de l'assetjament a l'empresa, dirigits, en particular, al personal de la Direcció de l'empresa i càrrecs intermedis.

Així mateix, es realitzarà la formació sobre violència sexual, d'acord amb el que indica la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Mesures orientades a la prevenció del ciberassetjament:

Formar al personal sobre l'ús adequat i respectuós de les xarxes socials i internet d'acord amb el dret fonamental a la protecció de la intimitat i a la identificació de situacions d'assetjament a través d'aquests mitjans i la lluita contra aquestes situacions.

Informar al personal sobre l'ús adequat i respectuós de les xarxes socials i internet d'acord amb el dret fonamental a la protecció de la intimitat i a la identificació de situacions d'assetjament a través d'aquests mitjans i la lluita contra aquestes situacions.

Informar de les possibles responsabilitats de les persones treballadores que dugessin a terme aquestes conductes.

3. Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral

Per tal de saber com actuar davant possibles situacions de violència i assetjament laboral a l'empresa, s'informarà a totes les persones treballadores sobre les pautes d'“Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral”, que es troben a l'Annex 2 del present Protocol.

8. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Direcció de l'empresa realitzarà com a màxim **al cap de tres mesos de la resolució o en menor o major període segons el cas**, un seguiment exhaustiu per a revisar les possibles denúncies



d'assetjament laboral i/o violència sexual com han estat resoltes amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo si el considerés necessari.

9. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES

La documentació generada durant el procés d'intervenció en casos d'assetjament laboral serà arxivada per la Direcció de l'empresa amb la documentació de prevenció de riscos laborals relacionada. Aquesta informació serà posada a la disposició de l'autoritat laboral i/o judicial corresponent si així ho sol·licités.

10. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de [correu electrònic](#), [publicació a la intranet de l'empresa](#), [publicació al tauler d'anuncis](#) o [per escrit o qualsevol altre mitjà que serveixi per a aquest objecte](#); mantenint-se vigent de manera indefinida mentre no es determini el contrari a la [negociació entre l'empresa i la representació de les persones treballadores](#) o no es doni cap supòsit que requereixi la seva revisió i adequació. Caldrà dur a terme la revisió i l'adequació del protocol, en els següents casos:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament laboral.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball o l'organització.
- Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.



ANNEX 1: FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

COMUNICACIÓ DAVANT DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, CONFLICTE INTERPERSONAL, VIOLÈNCIA SEXUAL (ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I EN L'ÀMBIT DIGITAL)

Dades referents a la situació:

Tipus (Marqui la que procedeixi):

- Accions o atacs amb mesures organitzatives
- Accions o atacs a les relacions socials
- Accions o atacs a la vida privada
- Accions o atacs a les actituds i/o creences
- Accions o atacs contra la llibertat sexual
- Agressions verbals
- Rumors
- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Violència en l'àmbit digital
- Discriminació
- Violència Física
- Un altre tipus de conflicte interpersonal

Dades referents a la situació:

Descripció dels fets/Descripció cronològica del conflicte (Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible):

Lloc:

Centre de treball:

Fora del centre de treball (identificar lloc):

Dades referents a la situació:

Personal present/testimonis i/o proves (En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms):

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quins):

Dades referents a la situació:

Conseqüències laborals (Marqui la que procedeixi):

- Repercussió emocional sense baixa laboral
- Interrupció laboral amb baixa laboral



- Cap
 Altres:

Dades referents a la persona informadora (voluntari):

Edat:

Sexe:

Nom i cognoms:

Departament/Lloc de treball:

(És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a l'entrevista d'aproximació)

Dades referents a la persona denunciada:

Edat:

Sexe:

Nom i cognoms:

Departament/Lloc de treball:

(És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a l'entrevista d'aproximació)

Emplenar en cas de ser una persona diferent la que està exposada a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe:

Nom i cognoms:

Càrrec:

Signatura:

Signatura i autorització del treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe:

Es consideri presentada la queixa o denúncia d'assetjament i s'iniciï el procediment previst en el protocol.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

Signatura i autorització del treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe:



ANNEX 2: ACTUACIÓ DAVANT POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL

Davant qualsevol situació de molèstia que es percebi, bé sigui per part d'un/a company/a, superior, client, proveïdor, etc., s'haurà d'actuar de la següent manera:

- Deixar ben clar el rebuig de les pretensions, situacions, actituds que denotin qualsevol mena d'assetjament.
- Comunicar per escrit la situació a l'empresa, mitjançant la FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT (Annex 1).
- S'haurà de desar una còpia d'aquest escrit amb la data inclosa.
- En un breu termini de temps, la Direcció de l'empresa es dirigirà directament (verbalment o per escrit) a la persona informadora per a reiterar-li la seva declaració de principis i les garanties del procés respecte al mateix, i respecte al pretès denunciat, per a expressar el seu rebuig davant les actituds i comportaments presentats, executant les actuacions preliminars pertinents.
- Si la persona treballadora considera que no escau utilitzar el canal intern per la mida reduïda de l'empresa o per la figura de la persona denunciada, sempre és possible recórrer a organismes externs de l'administració pública o a òrgans judicials. Per a fer-ho, és necessari interpel·lar una denúncia externa per escrit referint la gravetat del cas.
 - Institut de Salut Laboral de la CA:
 - Inspecció de Treball i Seguretat Social.
 - [Associacions Sindicals Majoritàries \(CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etc.\)](#)
 - [Organismes específics de les CAs davant de l'assetjament](#)
 - En cas de comportaments o conductes que es valorin com a greus, es podrà recórrer a [jutjats, comissaries, policies autonòmiques](#)

D'altra banda, pel que fa a l'empresa, en funció dels resultats obtinguts de les investigacions efectuades en els casos de denúncies d'assetjament, aquesta podrà procedir a:

- a) arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema;
- b) adoptar totes les mesures que estimi oportunes. A tall d'exemple, podem assenyalar entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:
 - separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa;
 - sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si és el cas, a l'article 54 de l'ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació;
2. la suspensió d'ocupació i sou;



3. la limitació temporal per a ascendir;
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de l'empresa mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball si es tracta d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en cada cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la simple adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la simple suspensió, essent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció de l'empresa estudiarà adoptar les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives o de sensibilització i podrà dur a terme actuacions de protecció de la seguretat i la salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- [Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.](#)
- [Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.](#)
- [Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.](#)
- [Suport psicològic i social a la persona assetjada.](#)
- [Modificació de les condicions laborals que, amb el previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.](#)
- [Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en incapacitat temporal durant un període de temps prolongat.](#)
- [Realització de noves accions formatives i/o de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.](#)



ANNEX 3: PAUTES PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA EXTERNA AL CENTRE DE TREBALL

Segons l'Organització Mundial de la Salut, es considera violència laboral, tots els incidents en els quals s'abusa, amenaça o ataca a les persones, en circumstàncies relacionades amb la seva feina.

El moment cultural, social i econòmic que es viu en l'actualitat és un factor coadjuvant per a l'aparició de situacions conflictives que pogués patir el personal de [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) en feines que es poden realitzar dintre de la feina, il·lacions de la empresa o durant els muntatges o activitats realitzades al exterior.

L'[AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#), en el seu constant compromís de vetllar per la seguretat del seu personal, vol posar a la disposició de les persones treballadores unes pautes de prevenció i d'actuació davant situacions de violència externa per tal de reduir al mínim la possibilitat que es generin aquestes situacions o, en cas de derivar en conseqüències no desitjables, donar a conèixer els mecanismes articulats per a protegir les persones treballadores i assessorar-les en aspectes legals i assistencials.

Per consegüent, es proposen dos tipus de mesures: Mesures preventives i Mesures executives, amb l'objectiu d'atorgar un suport previ a la víctima potencial i que sigui una mesura coercitiva per al possible agressor.

Mesures preventives: Ha de tenir-se en compte que la millor mesura preventiva és l'actitud tranquil·la i positiva de les persones treballadores. El positivisme i la tranquil·litat transmeten seguretat i control de la situació, condicions que es reconeixen a totes les persones treballadores de l'empresa. Al seu torn, l'interlocutor confiarà en la qualitat professional de [qui l'estigui visitant o prestant servei](#). Reconeguda la importància que té la comunicació en aquestes situacions, s'inclou, com una de les mesures preventives més rellevants, dotar als professionals d'habilitats de comunicació que milloraran la interacció amb els usuaris.

Mesures executives: Són les dirigides a establir de manera explícita un curs d'actuació després de patir una situació d'agressió per part d'un usuari o client. Hauran d'aplicar-se quan les mesures preventives no hagin aconseguit evitar que es generi una situació conflictiva.

1. MESURES PREVENTIVES

L'estratègia d'actuació se sustenta sobre tres pilars: identificació, mesures de control i avaluació de la situació.

1.1 Identificació del risc. Seguint el que protocol·litza la Nota Tècnica de Prevenció 489, de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut Laboral:

- 1 La violència a la feina ha d'incloure tant l'agressió física (pegar, colpejar, empènyer...) com altres conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, puntuals o reiterades.
- 2 Quan l'agent causal és extern, la classificació d'esdeveniments violents pot agrupar-se en dos tipus, en funció de les persones implicades i de la mena de relació existent entre elles. A la següent taula es tradueix aquesta classificació general en el marc de treball de [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#), càrrec, etc.

| Tipus | Característiques | Exemples |
|--------------------|--|------------------------------|
| Violència Tipus I | Els qui exerceixen la violència no tenen relació de tracte amb la víctima | Accions amb ànim de robatori |
| Violència Tipus II | Existeix relació entre l'autor o autora de l'agressió i la víctima mentre s'ofereix un servei. Habitualment es produeixen aquests successos violents quan hi ha un intercanvi de serveis i/o béns en l'atenció pública | Clients, usuaris. |



| | | |
|--|---|--|
| | al ciutadà i/o que mantinguin contacte amb la ciutadania. | |
|--|---|--|

Com a conseqüència, en aquest document es proposen mesures de prevenció generals i específiques per a cadascun d'aquests tipus de violència.

Per a identificar el risc existeixen diversos indicadors que poden servir de base per a preveure situacions conflictives en qualsevol supòsit:

- a) Expressió verbal i actitud alterades.
- b) Llenguatge no verbal amenaçador.
- c) Fúria i frustració expressades de manera verbal.
- d) Cerca de la complicitat d'altres [clients o usuaris](#) en les queixes.
- e) Consum aparent d'alcohol o drogues.
- f) Tinença d'armes (real o simulada).

1.2 Mesures de control. Com per a qualsevol altre risc, el procediment general d'actuació preventiva suposa actuar sobre el focus (generador del conflicte), el mitjà i les persones treballadores.

Mesures de control sobre el focus:

En aquest cas concret, s'entén com a "focus" la persona que pugui generar el conflicte, incloent-hi tant els usuaris del servei (Violència Tipus 2) com altres persones no usuàries (Violència Tipus 1). Dependent del fet que siguin els uns o els altres, les mesures que es proposen són les següents:

- Contra la Violència Tipus 1 (altres):

MAI dirigir-se a persones que no siguin usuaris directes.

SEMPRE a la persona que reclama els nostres serveis. Procurar que no intervinguin en criteris tècnics, explicant clarament que els arguments que s'utilitzen s'ajusten al que s'estableix.

- Contra la Violència Tipus 2 (usuaris): S'adoptarà la mateixa actitud que ja se cita a l'anterior supòsit, mantenint l'assertivitat en tot moment.

Davant indicis de comportaments irregulars, i sempre que sigui possible, s'haurà d'informar el responsable directe sobre la necessitat d'anar acompanyats durant les visites per un company. Intentar establir una distància de seguretat adequada (entre el possible agressor o agressora i la possible víctima).

S'interromprà l'activitat mentre la situació no estigui controlada o la persona treballadora no es trobi en condicions de reprendre-la amb les suficients garanties de seguretat.

Si es produïssin situacions problemàtiques, s'ha d'informar el responsable de l'[empresa o del servei](#), perquè doni les instruccions oportunes.

Mesures de control sobre el medi:

En aquest apartat es recullen les mesures que proveeixin a les instal·lacions de sistemes de control d'accés o barreres que impedeixin l'aparició de conflictes sense controlar, o les seves conseqüències, a causa de les característiques de la tasca. Durant les [visites de la persona treballadora al client](#) la mesura preventiva establerta és l'acompanyament del treballador per un company quan aquest ho cregui oportú, informant el seu superior immediat.

Mesures de control per al nostre personal:



Existeixen poques eines millors que crear un clima de seguretat i domini davant aquestes situacions. Com a pautes d'actuació generals es tindran en compte les següents:

SEMPRE actuar de manera que no es descontrolï la ira de l'altra persona:

- Mantenint una actitud tranquil·la.
- No contestant a les amenaces de la mateixa manera.
- Mantenint una actitud assertiva en tot moment.
- Mantenint-se alerta.
- Avaluant la situació de manera global, buscant alternatives.

Si la violència està controlada (no s'ha produït atac físic):

- Intentar calmar la situació.
- Abandonar el lloc de treball.
- En tot moment, utilitzar un llenguatge moderat i un to de veu serè i tranquil·litzador.

Si la violència és incontrolada:

- Sortir del lloc de treball.
- Avisar al responsable o cap del servei o prestació.
- Si es considerés necessari, avisar a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat a través del telèfon d'Emergències 112.

1.3 Avaluació de la situació. Com a base per a l'anàlisi de la situació a l' [AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) o als llocs de ..., s'utilitzaran les dades disponibles al [Servei de Prevenció Propi/ Mancomunitat / Aliè](#) sobre situacions conflictives ocorregudes.

Per a això és necessari que es coneguin els canals prevists per a comunicar les citades situacions, que són els següents:

- Model de comunicació d'agressions, tant físiques com verbals (Annex 4). Haurà d'emplenar el document com més aviat millor la persona treballadora juntament amb el seu responsable directe. Posteriorment, aquest haurà de lliurar-lo a la Direcció de l'empresa perquè valori les actuacions a realitzar.
- Paral·lelament, si han existit lesions o crisis d'ansietat, s'haurà de realitzar l'informe d'investigació d'accidents de treball patits.

2. MESURES EXECUTIVES

2,1. Petició d'auxili. En cas de persistència de la situació de violència, se sol·licitarà auxili, al responsable directe, a companys o qualsevol altra persona pròxima que pugui ajudar per a posar fi a la situació de violència i, al mateix temps, serveixi com a testimoni ocular i presencial dels fets.

2,2. Forces de Seguretat. Si, així i tot, no s'aconsegueix posar fi la situació violenta, es trucarà als Cossos i Forces de Seguretat de l'Estat (Policia Local, Policia Nacional, Guàrdia Civil, Policia Autònoma, etc.) perquè es presentin al lloc dels fets.

2,3. Proves. En tot moment, es procurarà la recopilació i assegurament de les proves (documents, enregistraments de telèfon mòbil, testimonis) que existeixin per tal d'acreditar els fets.

2,4. Atenció sanitària. La persona agredida rebrà de manera immediata l'atenció sanitària (mèdica i/o psicològica) que precisi, adequant-se a la importància de la lesió, que podrà dur-se a terme al Centre de la Mútua, o a un Servei Extern. Per part del facultatiu intervingent es procedirà a declarar el comunicat de lesions al Jutjat de Guàrdia, donant compliment així amb el que estipula l'Art. 262



LECrim. (<<Els que per raó dels seus càrrecs, professions o oficis tinguessin notícia d'algun delictes públic, estaran obligats a denunciar-ho immediatament...>>), o per part del mateix treballador que anirà acompanyat del seu responsable directe.

En tots dos casos, la persona agredida podrà obtenir una còpia tant del comunicat de lesions com de l'informe mèdic.

2,5. Denúncia. La persona agredida podrà denunciar els fets a la Comissaria de Policia Nacional, Guàrdia Civil, Policia Local, etc. presentant el comunicat de lesions i, en cas de tenir-lo, el corresponent informe mèdic.

2,6. Comunicació. La persona agredida o qualsevol persona que hagi pogut tenir coneixement de l'agressió, comunicarà els fets, com més aviat millor, al responsable directe, qui, juntament amb l'agredit, emplenarà el Model de comunicació d'agressions que s'adjunta com a Annex 4, i que serà remès a la Direcció de l'empresa.

2,7. Presència institucional. Una vegada coneguts els fets pel Responsable directe, i en cas de no haver estat prèviament interposada per l'agredit, acompanyarà al mateix a interposar la denúncia, contra el presumpte agressor, en cas que el treballador agredit optés per interposar-la.

2.8.- Assessorament jurídic. Així mateix, li oferirà la possibilitat de ser assistit o orientat, indicant a qui dirigir-se per a ser representat per un lletrat a càrrec de l'[AJUNTAMENT DE LA VALL DE BIANYA](#) en l'exercici de les accions que decideixi entaular.



ANNEX 4: MODEL DE COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS

| COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS FÍSQUES PER PART DE TERCERES PERSONES |
|---|
| Dades referents a la persona que realitza el registre: <i>Nom i cognoms:</i> <i>Lloc de treball:</i> <i>Centre de treball:</i> |
| Dades referents a la persona treballadora agredida: <i>Nom i cognoms:</i> <i>Data de naixement:</i> <i>DNI:</i> <i>Lloc de treball:</i> <i>Centre de treball:</i> <i>Adreça del centre de treball:</i> |
| Redacció dels fets: <i>Motius que van originar l'incident violent:</i> <i>Descripció tan precisa com sigui possible de l'incident:</i> <i>Concretar les circumstàncies del lloc:</i> <i>Forma en què es materialitza l'agressió:</i> <i>Lesions físiques i dany psicològic en la víctima:</i> <i>Danys materials:</i> <i>Conseqüències de l'incident:</i> |



Dades referents a l'assistència sanitària:

Persones que intervenen:

Companys/es:

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

Testimonis:

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

Usuaris:

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

Intervenció de les forces de seguretat:

Han intervingut forces de seguretat? Sí No

Guàrdia Civil

Policia Local

Policia Nacional

Altres:

Observacions:

Les dades són de caràcter personal i seran tractades amb màxima confidencialitat conforme al que es disposa a la LO 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, vostè pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició a aquestes dades.

Signatura del Responsable del servei

A _____, el ____ de _____ de 20__



ANNEX 5: FITXA INFORMATIVA DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT LABORAL

Què és l'assetjament psicològic?

Es refereix a un conjunt de conductes de violència psicològica en l'entorn laboral, com ara amenaces, humiliacions o discriminacions, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una/es altra/es que actuen davant d'ella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica).

Aquest comportament té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, fer malbé la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la seva feina, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat per aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

Es caracteritza per:

- Actuacions sistemàtiques, reiterades
- Recurrents en el temps
- Atemptant contra la dignitat de la persona
- Provocant submissió emocional i psicològica
- Creant un ambient hostil



Tipus d'assetjament psicològic

- **Descendent:** La persona assetjadora és un/a superior jeràrquic/a.
- **Horitzontal:** La persona assetjadora i l'assetjada pertanyen a la mateixa línia jeràrquica.
- **Ascendent:** La persona assetjadora pertany a una línia jeràrquica inferior a la persona assetjada o víctima.

Tipificacions de conductes que es consideren assetjament psicològic

- Accions contra la reputació o la dignitat de la persona: Ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici de feina de la persona: Quantitat de feina excessiva o difícil de realitzar. Amagar els mitjans per a la realització de la seva feina. Sol·licitar a la persona demandes contradictòries.
- Accions que manipulin la comunicació o la informació: No informar la persona treballadora sobre diferents aspectes de la seva feina. No aclarir les seves funcions i responsabilitats.
- Accions d'iniquitat: Establir diferències de tracte. Distribució no equitativa de la feina. Desigualtats remuneratives.
- Abús d'autoritat: Deixar a la persona treballadora de manera continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui. Ocupació en tasques inútils o sense valor productiu.
- Tracte vexatori: Insultar o menysprear repetidament a una persona treballadora, renyant-la reiteradament davant d'altres persones. Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada.

Exemples de conductes que NO es consideren assetjament psicològic

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten tot un col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixen.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.

Què contempla el terme violències sexuals?



La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, ... *comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, fins i tot l'àmbit digital. ...*

Es consideren violències sexuals els delictes previstos en el Codi Penal, la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i el tràfic amb finalitats d'explotació sexual.

En l'entorn laboral destaquem:

- L'assetjament sexual
- L'assetjament per raó de sexe
- La violència sexual comesa en l'àmbit digital

Què s'entén per assetjament sexual?

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix:

Assetjament sexual: *Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.1.).*

- A diferència de l'assetjament psicològic, en el cas de l'assetjament sexual no és necessari que les actuacions o conductes siguin continuades en el temps. Una acció puntual és suficient.
- L'assetjament sexual no depèn de la intenció de la persona que duu a terme aquest comportament o conducta. És la persona receptora qui decideix si la conducta de naturalesa sexual és ben rebuda o no.

Formes d'expressió de l'assetjament sexual

- **Conductes verbals:** Suposats d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual. Flirtejos ofensius. Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens. Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- **Conductes no verbals:** Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- **Comportaments físics:** Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Què és entén per assetjament per raó de sexe?

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix:

Assetjament per raó de sexe: *Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2.).*

- Dins dels supòsits d'assetjament per raó de sexe es troben també les conductes que suposin un tracte desfavorable cap a la persona, relacionat amb l'embaràs, la maternitat o la paternitat.

Què s'entén per violència sexual comesa en l'àmbit digital?

La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix que *es prestarà especial atenció a les violències sexuals comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics (Art. 3.1).*

- Ens referim a una sèrie de conductes: assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere, quan aquestes es realitzen a través de mitjans digitals



Ajuntament de la
Vall de Bianya


mitjançant la gravació, difusió o publicació de missatges o d'imatges que afectin la intimitat o la llibertat de la víctima en l'àmbit laboral.



Conseqüències de l'assetjament psicològic i/o de la violència sexual?

Qualsevol mena d'assetjament **afecta tant la víctima**: desmotivació, frustració, ansietat, depressió, suïcidi; **com l'empresa**: deterioració de les relacions laborals, disminució de la qualitat de la feina, augment de l'absentisme, deterioració del clima laboral; **com la societat**: pèrdua de força de treball, augment de despeses d'assistència a malalties, augment de les despeses de les pensions d'invalidesa.

Com prevenir des de l'empresa l'assetjament psicològic?

-  **1** Contar con un protocolo de actuación ante casos de acoso
- 2** Campañas de Formación y comunicación a los profesionales de la compañía
- 3** Abordar el acoso desde la actividad de PRL involucrando a la Dirección y a toda la plantilla

Què puc fer jo?

En cas de ser víctima de violència o d'assetjament laboral (psicològic o sexual):

- Deixar ben clar el rebuig de les pretensions, situacions, actituds que denotin qualsevol mena d'assetjament.
- Comunicar per escrit la situació a l'empresa, a través dels canals de denúncia establerts al Protocol.
- Si no hi ha Protocol, pot denunciar la situació al Servei de Prevenció, a la direcció de l'empresa o al departament de Recursos Humans d'aquesta.
- Sempre hi ha la possibilitat de posar-ho en coneixement de l'Administració pública.



En cas de ser testimoni d'un possible cas d'assetjament psicològic:

- Totes les persones que formen part d'una empresa han d'estar compromeses amb l'eliminació de les situacions d'assetjament laboral. Per tant, si es té coneixement d'un cas d'assetjament és ideal posar-ho en coneixement de l'organització a través dels canals de denúncia existents.

Tècniques per afrontar les situacions d'assetjament:

- **Mantenir l'autoestima**: ser conscient que la víctima és innocent i que no ha fet res per a merèixer l'assetjament.
- **Assertivitat**: saber dir "NO" sense sentir-se culpable.
- Conèixer i aplicar **tècniques per a combatre l'ansietat**: *mindfulness*, tècniques de respiració, etc.

Què podem fer totes i tots?

L'objectiu final que hem de perseguir, tant les organitzacions com totes les persones que en formem part, hauria de ser crear un ambient de treball cordial, respectuós i lliure d'assetjament i de violència laboral.

D'aquesta manera no caldrà activar els protocols d'assetjament perquè s'hauran erradicat aquest tipus de conductes a la feina.





ANNEX 6: NORMATIVA D'APLICACIÓ

- La Constitució espanyola, en el seu article 14 disposa que els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- L'Estatut dels Treballadors estableix el dret de tot treballador a la no discriminació i al respecte a la intimitat i la consideració de la seva dignitat.
- La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscs Laborals, imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus treballadors, identificant els riscos no sols de caràcter físic, sinó també, aquells de caràcter psicosocial que puguin causar una deterioració en la seva salut.
- La Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, a l'article 173.1. estableix que, aquell que infligís a una altra persona un tracte degradant, deteriorant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys. Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin assetjament greu contra la víctima.
- El text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat pel real decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost. Capítol II Infraccions Laborals, considera:
 - Art. 7.10. Són Infraccions greus... establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que fossin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tret que procedeixi la seva qualificació com molt greus, d'acord amb l'article següent.
 - Art. 7.13. Són Infraccions greus... no complir les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableixen l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable (introduït per la disposició addicional catorzena de la LO 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
 - Art. 8.11. Són Infraccions molt greus... els actes de l'empresari que fossin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.
 - Art. 8.13. Són Infraccions molt greus... l'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.
 - Art. 8.13 bis L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, minusvalidesa, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho. (Introduït per l'apartat dos de la disposició addicional catorzena de la LO 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
- La Llei 62/2003 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Capítol III Mesures, Art. 28.1. d) S'entendrà per assetjament tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la minusvalidesa, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.



- La Llei orgànica 7/2007, de 22 de març, d'igualtat entre homes i dones, estableix al seu article 48, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a cursar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.
- L'article 2 del Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, indica el següent: *“Totes les empreses compreses a l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que s'estableix a l'article 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, així com **promoure condicions de feina que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a cursar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.**”*
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en particular el que refereix l'Article 12. Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.
- La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones transgènere i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Conveni 190 de l'OIT, sobre la violència i l'assetjament, ratificat per Espanya.

Finalment, cal comentar que el criteri tècnic CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social avala el que s'estableix en el CT 69/2009 sobre assetjament i violència a la feina, si bé introdueix un canvi important en la conducta d'assetjament, en considerar que no és necessari acreditar la intencionalitat de fer mal, sinó que n'hi hauria prou amb acreditar la presència d'un nexa de causalitat adequat entre el comportament i el resultat del mateix sobre la persona treballadora fruit d'aquesta violència (conducta deliberada).