

ANNEX

**PROTOCOL D'ACTUACIONS
PER A LA DETECCIÓ I EL
TRACTAMENT DE
L'ASSETJAMENT I LA
VIOLÈNCIA CONTRA LES
PERSONES LGTBI EN
L'ÀMBIT LABORAL**



Diputació Tarragona



Índex

1.	COMPROMÍS	4
2.	OBJECTE.....	4
3.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3.1.	Àmbit subjectiu	4
3.2.	Àmbit temporal	5
3.3.	Àmbit territorial	5
4.	PRINCIPIS ORIENTADORS	5
5.	DISCRIMINACIÓ, VIOLÈNCIA I LGTBI FÒBIA.....	7
5.1.	Definicions	7
5.1.1.	Discriminació	7
5.1.2.	Violència	8
5.1.3.	LGTBI fòbia.....	8
5.2.	Manifestacions.....	9
6.	COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS	9
6.1.	Competències i responsabilitats generals	9
6.1.1.	Per a tota la plantilla	9
6.1.2.	Per a persones amb comandament.....	10
6.1.3.	Per a la representació legal de les persones treballadores	10
6.1.4.	Per a la Unitat de Seguretat i Salut	10
6.1.5.	Per a la direcció de l'àrea que gestiona les persones.....	11
6.2.	Competències dels òrgans que intervenen.....	11
6.2.1.	Persones de referència.....	11
6.2.2.	Òrgan d'investigació	12
7.	PROCEDIMENT INTERN: FASES	13
7.1.	Fase de comunicació i assessorament	13
7.2.	Fase d'investigació.....	13
7.3.	Fase de finalització del procediment.....	14
8.	MESURES CAUTELARS.....	15
9.	MEDIACIÓ I CONCILIACIÓ.....	15
10.	ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ.....	15
11.	DURADA DEL PROCEDIMENT	15
12.	SEGUIMENT DEL PROTOCOL	16
13.	MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ APLICABLE	16
14.1.	A nivell internacional i europeu	16
14.2.	A nivell estatal	17
14.3.	Àmbit autonòmic.....	18
ANNEX 1.	GLOSSARI: DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE	20
ANNEX 2:	DIAGRAMA DEL PROCEDIMENT	24

ANNEX 3: SOL·LICITUD DE DENÚNCIA.....24



1. Compromís

La Diputació de Tarragona promou un entorn de treball saludable, respectuós i inclusiu, lliure de qualsevol tipus de violència o assetjament, fent especial èmfasi al col·lectiu LGTBI. És un dret bàsic de tota persona treballadora a ser tractat amb dignitat i respecte a la seva intimitat, integritat física i moral, protecció de la seva seguretat i salut laboral, independentment de la seva posició, jerarquia o funció.

En aquest sentit, la Diputació **manifesta el seu compromís a la tolerància zero i rebuig clar i rotund a qualsevol tipus de conducta ofensiva, discriminatòria i abusiva contra qualsevol manifestació LGTBIfòbia**. I la millor forma per fer-ho és la de definir el marc d'actuació mitjançant l'establiment d'un procediment àgil i adequat per detectar i resoldre a fi de minimitzar els danys i evitar que es torni a produir.

2. Objecte

El present protocol té per objecte la promoció i l'assoliment d'un espai igualitari i segur per a totes les persones de l'organització mitjançant l'establiment d'un procediment d'actuació per detectar i resoldre situacions d'assetjament i violència LGTBIfòbies.

Per assolir aquest objectiu general s'han definit els següents objectius específics:

- 1) Dotar d'una tramitació interna per a donar una ràpida resposta a les comunicacions i denúncies relatives a LGTBIfòbia en el treball, amb les degudes garanties, dins de la responsabilitat d'actuació de la Diputació com a institució pública.
- 2) Establir mesures orientades a prevenir i evitar situacions d'assetjament o susceptibles de constituir assetjament i violència contra les persones LGTBI.

3. Àmbit d'aplicació

3.1. Àmbit subjectiu

El *Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral* s'aplica a tota la plantilla amb qualsevol tipus de vinculació jurídica, personal eventual i càrrecs polítics, així com a tot el personal en pràctiques i persones becàries que realitzen i desenvolupen les funcions a la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms.

Serà d'aplicació al personal docent, tècnic, administratiu i de serveis de les Escoles d'Educació Especials, Escoles i Conservatori de Música i Escoles d'Art i Disseny que formen part de la Diputació de Tarragona, excepte en tot allò que sigui d'aplicació al protocol específic per a centres educatius.

S'inclou també qualsevol persona proveïdora o col·laboradora externa que presti els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, sigui quin sigui el seu caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació. En aquest cas, s'establirà una comunicació recíproca entre la Diputació de Tarragona i l'altra part implicada, respecte el cas en concret, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre el seu tractament i resolució.

3.2. Àmbit temporal

En el moment que es produeixen situacions de discriminació per LGTBIfòbia, conforme amb el que s'estableix en aquest protocol.

3.3. Àmbit territorial

La prohibició de les conductes d'assetjament i violència contra el col·lectiu LGTBI s'aplica a qualsevol centre de la Diputació, lloc de treball, sigui físic o virtual, o en altres espais, però, que tinguin relació necessària amb el treball desenvolupat (desplaçaments per raó del servei, assistències a activitats formatives, reunions o actes socials de la corporació, trajectes entre el domicili i el lloc de treball, etc.).

4. Principis orientadors

D'acord amb els principis orientadors que inspiren aquest Protocol, l'actuació de la Diputació en relació a les persones LGBTI garantirà:

a) Protecció a la dignitat, integritat i intimitat de les persones afectades

S'adoptaran les mesures pertinents que garanteixin la dignitat, la integritat física i psíquica, i la intimitat de les persones afectades o víctimes, incloses les presumptament autores. Quan sigui necessari, s'intervindrà per evitar que les situacions de revictimització es perllonguin en el temps.

b) Presumpció d'innocència

Al llarg del procediment es garantirà el dret a la presumpció d'innocència de la persona presumptament autora dels fets tipificats en aquest Protocol, evitant la seva estigmatització.

c) Confidencialitat i anonimat

Totes les persones que intervinguin en les diferents fases del procediment tindran l'obligació de guardar confidencialitat sobre aquest (deure de sigil). La informació

aportada i generada només serà accessible a les persones de referència i a aquelles autoritzades per a la investigació de l'expedient.

Les dades relatives a la vigilància de la salut i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

d) Imparcialitat

El procediment garantirà un tractament imparcial, just i equitatiu cap a les persones implicades, garantint l'audiència de totes elles en igualtat de condicions.

e) Diligència, celeritat i bona fe

El procediment es portarà a terme amb la major celeritat possible, sense que això afecti a l'obligació de desenvolupar una investigació rigorosa i sense dilacions indegudes per part de les persones que exerceixin competències en les fases d'investigació i resolució previstes en aquest Protocol.

f) Dret a la informació

Les persones que tinguin la condició d'interessades en el procediment tramitat podran sol·licitar l'accés a la documentació en què s'ha basat la resolució, prèvia a ponderació de l'accés a extrems puntuals que puguin afectar els drets d'altres persones.

g) Col·laboració i implicació

Totes les persones que siguin citades en algun moment de l'activació del Protocol tenen el deure de col·laborar, d'implicar-se i prestar la seva col·laboració.

h) Voluntarietat

La utilització de les vies previstes per aquest Protocol és voluntària per a les persones que es considerin afectades per fets constitutius d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. Si aquestes decideixen anar a la via jurisdiccional, se suspendran les actuacions desenvolupades a l'emparedat d'aquest protocol fins que no es dicti sentència judicial ferma.

i) Tutela del dret al desenvolupament de l'activitat laboral

Durant el procediment es protegirà el dret a la continuïtat de l'activitat professional de les parts implicades. Es protegirà també la salut laboral, mitjançant prèvia sol·licitud d'atenció, orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut de la Unitat de Seguretat i Salut.

j) Protecció i vigilància de la salut

S'adoptaran, si s'escau, mesures per garantir el dret a la salut de les persones afectades, amb el consentiment de la persona interessada.

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través de la Unitat de Seguretat i Salut.

k) Mesures

S'articularen, si s'escau, les mesures internes que garanteixin la reparació del dany infringit i les repercussions davant de les possibles conductes assetjadores detectades i identificades, per tal d'evitar la reincidència.

l) Protecció de possibles represàlies

Es prohibeix qualsevol acte discriminatori contra les persones denunciants, els testimonis i altres participants en el procediment que regula aquest Protocol.

m) Protecció de dades

Tota la informació de caràcter personal generada per l'activació d'aquest Protocol es registrarà per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i serà custodiada per la persona tècnica de referència en matèria d'assetjament.

Les dades relatives a la vigilància de la salut i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

n) Assessorament i suport de persones formades

Durant tot el procediment que es regula en aquest Protocol, la víctima pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança, que no necessàriament ha de ser un representant legal.

5. Discriminació, violència i LGTBIfòbia

5.1. Definicions

5.1.1. Discriminació

Es refereix a la discriminació a qualsevol conducta que té l'objectiu d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

D'acord amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, es

diferencien 2 tipus de discriminacions: les **discriminacions de fons**, que són les produïdes per orientació sexual i identitat de gènere, i les **discriminacions formals**, que són les que es defineixen a continuació:

- a. **Directa**: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- b. **Indirecta**: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica inicialment neutra pot ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- c. **Per associació**: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- d. **Per error**: es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- e. **Múltiple**: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

5.1.2. Violència

La violència en l'àmbit laboral es refereix a qualsevol comportament o conducta agressiva vers a les persones LGTBI amb l'objectiu de causar lesions, danys psicològics o privacions de drets. Existeixen diferents tipus:

- a. **Psicològica**: conjunt de conductes destinades a ocasionar algun tipus de patiment emocional o psíquic sense la intervenció del contacte físic. La violència psicològica es pot produir mitjançant l'ús de les noves tecnologies (ciberassetjament). Alguns exemples poden ser: crits, menyspreus, humiliacions, xantatges, fer un control excessiu, etc.
- b. **Física**: qualsevol acte que infringeix un dany no accidental, usant la força física o algun tipus d'objecte o arma que pugui provocar o no lesions, ja siguin internes, externes o ambdues. Alguns exemples poden ser: empentes, bufetades, mossegades, llançament d'objectes, etc.
- c. **Sexual**: qualsevol comportament que atempta contra la llibertat sexual i la dignitat de la persona creant unes condicions que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual no consentida, amb independència del vincle establert entre la persona víctima i la persona agressora. La violència sexual inclou violacions, agressions i abusos.

5.1.3. LGTBIfòbia

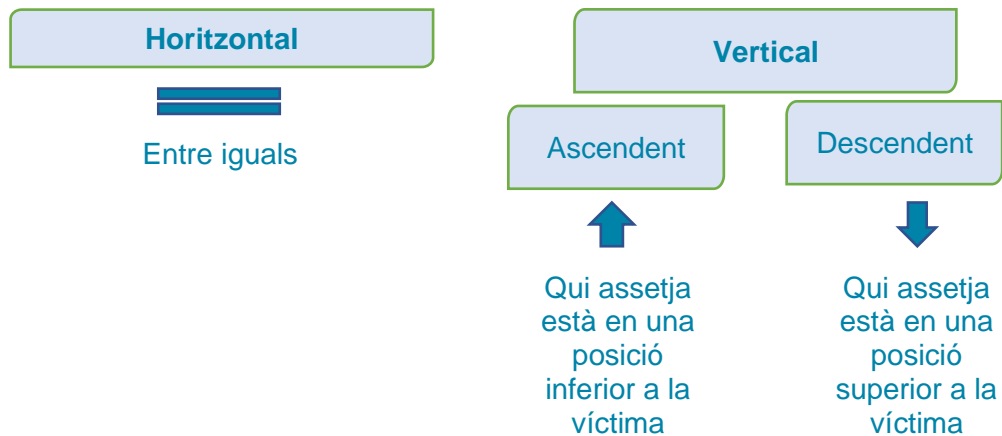
La LGTBIfòbia agrupa els conceptes de la lesbofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia. Les LGTBIfòbies poden prendre qualsevol de les formes esmentades anteriorment i es caracteritzen per l'odi, rebuig o aversió fins a la violència verbal o física a persones lesbianes, bisexuals, gais, transgènere,

intersexuals o a persones que tenen una expressió de gènere no normativa. Ignorar, intimidar, insultar, ridiculitzar, menysprear, amenaçar, utilitzar expressions vexatòries que incitin a la violència, assetjar a través d'internet, etc. són alguns exemples de conductes contra el col·lectiu LGTBI.

5.2. Manifestacions

En funció del lloc de treball i la relació de la persona víctima amb la persona agressora, l'assetjament es pot manifestar de les següents formes:

- a) L'assetjament horitzontal: quan es produeix entre companys i/o companyes.
- b) L'assetjament vertical: quan es produeix entre persones de diferent situació en l'escala jeràrquica en la seva doble vessant, és a dir, es pot desencadenar de forma ascendent o descendent.



6. Competències i responsabilitats

La Diputació demana que cada una de les persones vinculades d'alguna o altra manera a la corporació assumeixin les responsabilitats i competències en l'aplicació d'aquest Protocol, que es detallen a continuació:

6.1. Competències i responsabilitats generals

6.1.1. Per a tota la plantilla

- a. Tractar totes les persones amb respecte i igualtat.
- b. Actuar de forma respectuosa i solidària davant de les persones que pateixen comportaments d'assetjament. Tolerar o encobrir aquests comportaments pot comportar conseqüències d'acord amb la normativa vigent.
- c. Informar sobre les possibles situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la deguda confidencialitat. Davant de la possible gravetat de

l'assetjament, la privacitat de les persones ha de ser especialment respectada i garantida.

- d. Cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia respecte qualsevol tipus d'assetjament laboral.

6.1.2. Per a persones amb comandament

- a. Garantir els compromisos i procediments establerts en aquest protocol.
- b. Vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat
- c. Observar i vigilar els comportaments i situacions d'homofòbia, i en el cas que es detectin, denunciar-los.
- d. Promoure que s'informi dels comportaments o situacions d'assetjament utilitzant les vies i els processos establerts.
- e. Detectar, reduir i eliminar els factors de risc psicosocial que generen l'aparició de situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, discriminació i violència de caràcter LGTBIfòbia de la seva unitat o àrea.
- f. Col·laborar amb l'òrgan d'investigació aportant tota aquella informació que es considera necessària per tal de resoldre el cas amb la major celeritat possible.

6.1.3. Per a la representació legal de les persones treballadores

- a. Garantir els compromisos i procediment establerts en aquest protocol.
- b. Contribuir a la prevenció de l'assetjament i violència contra el col·lectiu LGTBI mitjançant accions d'informació i sensibilització a tot el personal.
- c. Observar i vigilar els comportaments i situacions d'homofòbia, i en el cas que es detectin, denunciar-los
- d. Incrementar la cultura i la sensibilitat en matèria d'assetjament i discriminació per LGTBIfòbia.
- e. Proposar mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- f. Donar suport a les persones treballadores del col·lectiu LGTBI que puguin estar patint comportaments o situacions d'assetjament i violència.

6.1.4. Per a la Unitat de Seguretat i Salut

- a. Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat, i corregir-les, si s'escau.
- b. Facilitar i coordinar els mecanismes d'assistència amb la mútua d'accidents de treball.
- c. Afavorir la implementació d'accions de promoció i vigilància de la salut.
- d. Facilitar a l'òrgan d'investigació la informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- e. Donar compte al Comitè de Seguretat i Salut del nombre de casos denunciats.

6.1.5. Per a la direcció de l'àrea que gestiona les persones

- a. Promoure un entorn lliure d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, discriminació i violència.
- b. Adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut, tant física com psíquica, de les persones implicades.
- c. Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.
- d. Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- e. Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal quan es detecti l'existència d'un possible delicte d'assetjament laboral.

6.2. Competències dels òrgans que intervenen

6.2.1. Persones de referència

Les persones de referència tindran preferentment un perfil tècnic en matèria de recursos humans, polítiques d'igualtat i de prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament laboral. Seran les encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar la persona afectada en tot moment.

La direcció de l'àrea que gestiona les persones proposarà un mínim de 2 persones de referència en el si de la Comissió d'Igualtat i es nomenaran per acord de majoria simple. Qualsevol modificació s'acordarà per majoria simple de la Comissió d'Igualtat. Un cop nomenades les persones de referència es comunicarà a tot el personal de l'organització.

La persona afectada o coneixedora d'una situació d'assetjament podrà triar quina de les persones de referència és la que l'informarà, assessorarà i acompanyarà durant el procediment.

Són funcions de les persones de referència les següents:

- a) Rebre i atendre la denúncia interna realitzada d'acord amb el formulari estandarditzat.
- b) Crear un espai de confiança, oferir suport emocional i garantir la confidencialitat dels assumptes privats que es tingui coneixement.
- c) Informar de manera clara i comprensible a la persona afectada:
 - del compromís de l'organització i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament,
 - dels seus drets,
 - de les obligacions i responsabilitats de l'organització,
 - del contingut del protocol,
 - de les vies de resolució (interna, administrativa i judicial),

- del circuit previst una vegada es presenta la denúncia i de les vies de resolució,
 - dels recursos que té al seu abast.
- d) Acompanyar a la persona afectada en totes les fases del procediment.
 - e) Elaborar un informe d'actuacions.
 - f) Proposar mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'àrea que gestiona les persones, si s'escau.
 - g) Activar el protocol en cas de denúncia.
 - h) Iniciar d'ofici l'activació del protocol, quan sigui coneixedora d'un supòsit d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, discriminació i violència.
 - i) Custodiar l'expedient electrònic de les actuacions portades a terme per l'òrgan d'investigació.
 - j) Col·laborar amb l'òrgan d'investigació aportant tota aquella informació necessària per la resolució del cas amb la major celeritat possible.

6.2.2. Òrgan d'investigació

L'òrgan d'investigació s'encarregarà d'investigar i avaluar les denúncies internes d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, en el marc de la corporació.

Estarà integrat per dues persones de la representació de la corporació i una persona per cada secció sindical que hagi obtingut suficient representativitat a les últimes eleccions sindicals a la Diputació de Tarragona o organismes autònoms.

Cada part designarà una persona titular i una persona suplent, per un període de 4 anys llevat que per raons organitzatives sigui necessari realitzar algun canvi. I es donarà compte de la designació dels membres a la Comissió d'Igualtat.

Quan s'activi el protocol intervindran en la investigació només 4 persones: dues de la representació de la corporació i una de cada secció sindical, aquestes últimes participaran tenint en compte l'ordre de representativitat obtinguda i alternant la participació en casos posteriors.

Quan sigui necessari les persones membres de l'òrgan d'investigació seran substituïdes per les seves suplents.

En el cas que s'activi el protocol de centres educatius s'afegirà, a més, un membre de la comunitat educativa del centre d'ensenyament corresponent.

Són funcions de l'òrgan d'investigació les següents:

- a) Investigar els fets, per mitjà d'entrevistes a les persones implicades, i sol·licitar la documentació necessària sobre els fets denunciats, compareixences i altres proves que s'estimin oportunes.
- b) Emetre i elevar a la direcció de l'àrea que gestiona les persones un informe motivat on s'estableixi l'existència d'assetjament, així com les

- recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures cautelars i/o correctores que siguin necessàries.
- c) Traslladar a les parts implicades les conclusions de l'informe.

7. Procediment intern: fases

7.1. Fase de comunicació i assessorament

Qualsevol persona que percep que està patint o tingui coneixement d'una situació d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones de referència per informar-se, assessorar-se, ser acompanyat i, si s'escau, preparar la denúncia interna.

Els resultats d'aquesta fase de comunicació i assessorament podran ser els següents:

1. Que la persona afectada presenta denúncia: s'activarà el protocol.
2. Que la persona afectada no presenta denúncia però existeix evidència d'una situació d'assetjament: s'activarà el protocol d'ofici.
3. Que la persona afectada no presenta denúncia i no hi ha indicis d'una situació d'assetjament: es donarà per finalitzades les actuacions.

7.2. Fase d'investigació

Per denunciar una situació d'assetjament s'haurà de complimentar el formulari que s'adjunta com a annex 3, que es signarà i s'enviarà al correu electrònic personesreferencia@dipta.cat.

A la denúncia s'haurà de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada. En virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertocarà provar que la seva conducta ha estat adequada.

A partir de la recepció de la denúncia es donarà audiència amb la major celeritat possible, primer a la persona afectada i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant legal i/o sindical, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la que tingui accés.

L'òrgan d'investigació realitzarà un estudi exhaustiu dels fets per mitjà d'entrevistes a les persones implicades i recollint la documentació necessària sobre els fets denunciats en la que conclourà en la concurrència o no de la situació d'assetjament.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible i tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat, de guardar sigil i secret professional respecte a la informació que tinguin accés.

L'òrgan d'investigació podrà proposar, si s'escau, mesures cautelars a la direcció de l'àrea que gestiona les persones.

L'òrgan d'investigació podrà, si ho estima convenient, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i no discriminació durant la instrucció d'aquesta fase del procediment. Aquesta persona experta estarà obligada a garantir la màxima confidencialitat i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de l'òrgan i les persones de referència.

Finalitzada la investigació, l'òrgan d'investigació emetrà informe de conclusions motivat en què es recolliran els fets, testimonis, proves recavades, conclouent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament, així com les recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures cautelars i/o correctores que siguin necessàries.

Aquesta fase s'haurà de realitzar en un termini màxim de 10 dies hàbils, ampliables a 10 més si la complexitat del cas ho requereix.

7.3. Fase de finalització del procediment

La direcció de l'àrea que gestiona les persones podrà acordar durant tot el procediment les mesures cautelars que consideri oportunes.

Amb l'informe de l'òrgan d'investigació, en el termini màxim de 10 dies hàbils, la direcció de l'àrea que gestiona les persones emetrà un informe de finalització del procediment que determini les accions que pertocuen en un dels sentits següents:

- a. Arxivar la denúncia per manca d'objecte o insuficiència d'indicis.
- b. Incoar la tramitació de l'expedient disciplinari corresponent.
- c. Establir les mesures cautelars i/o correctores necessàries per modificar situacions que afavoreixin l'aparició o evitin l'agreuament o repetició de risc d'assetjament, o bé mesures reparadores necessàries per compensar l'impacte negatiu que la situació ha tingut sobre la integritat i dignitat de la persona.
- d. Proposar la resolució a través del recurs de la mediació i/o conciliació en casos de conflicte interpersonal.
- e. Realitzar el seguiment del cas.

En cas que, de l'informe d'investigació resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, la direcció de l'àrea que gestiona les persones podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables.

8. Mesures cautelars

Es garantirà la protecció de les persones implicades en qualsevol fase del procediment mitjançant l'adopció de mesures cautelars que consistiran, entre d'altres, en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al lloc de treball. En cap cas, no afectaran a les condicions retributives de les persones afectades.

Per impedir la revictimització de la persona afectada, serà la mateixa la que decidirà si vol ser ella o bé la persona denunciada la que canviï temporalment de lloc de treball.

9. Mediació i conciliació

Si els fets són considerats fruit d'un conflicte interpersonal, a proposta dels òrgans que intervenen en el procediment i amb el consentiment exprés d'ambdues parts, es podrà dur a terme un procés de mediació o de conciliació. ¶

La figura del mediador o conciliador podrà ser ocupada per una persona treballadora o externa amb experiència en resolució de conflictes. En ambdós casos, el nomenament serà efectuat per la direcció de l'àrea que gestiona les persones.

Finalitzat el procés de citació de les parts i testimonis, la persona mediadora o conciliadora elaborarà un informe final de les seves actuacions i, en les conclusions, haurà de fer constar si han arribat a un acord i quines mesures es proposen adoptar. Aquest informe serà signat per totes les parts i es remetrà a la direcció de l'àrea que gestiona les persones perquè faci el seguiment i tancament del procediment.

10. Abstenció i recusació

Són aplicables en aquest procediment, per a les persones que hi intervenen, els mateixos motius d'abstenció i de recusació en els procediments que recullen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

11. Durada del procediment

La tramitació d'aquest procediment tindrà una durada màxima de 20 dies a comptar des del moment de la recepció de la denúncia. En casos excepcionals, aquesta durada es pot allargar a 10 dies més quan ho justifiquin raons de complexitat del cas, (incapacitat temporal de les persones implicades, etc.).

12. Seguiment del protocol

La Comissió d'igualtat farà anualment el seguiment de l'aplicació del *Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral*.

Aquest seguiment es farà mitjançant els següents indicadors, desagregats per sexe:

1. Nombre de persones treballadores que han sol·licitat una entrevista amb la persona de referència.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, en qualsevol de les seves modalitats.
3. Nombre de casos resolts.
4. Nombre i tipologia de mesures implementades.
5. Nombre de sancions que s'han incoat.

13. Marc normatiu i legislació aplicable

Les normes reguladores dels drets fonamentals a nivell europeu, estatal i català proclamen el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, així com la prohibició de les conductes contràries a la llibertat i dignitat de la persona.

14.1. A nivell internacional i europeu

En l'àmbit internacional queda patent a la [Declaració dels Drets Humans de 1948](#), que consagra el principi d'igualtat i no discriminació de totes les persones.

En l'àmbit europeu es troben:

- les [resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de febrer de 2006 i del 24 de maig de 2012](#), relatives a la igualtat de drets i lesbianes i gais, i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia,
- la [Directiva 2000/78/CE](#), del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació,
- la [Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, de 7 de desembre de 2000](#), que consagra en el seu article 21 la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

14.2. A nivell estatal

La [Constitució Espanyola](#) reconeix en els articles 10, 14, 15, 18 i 38 com a drets fonamentals, entre altres, la dignitat personal i el lliure desenvolupament de la personalitat, el d'igualtat i no discriminació, a la vida i a la integritat física i moral, a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge i al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe. La vulneració d'aquests drets té conseqüències jurídiques que es concreten en la legislació ordinària, especialment en matèria penal i laboral.

La [Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, pel qual s'aprova el Codi Penal](#), tipifica i castiga els assetjaments per la identitat, orientació i expressió sexual, de gènere i ofereix diverses eines de protecció dels drets de les persones LGTBI.

El [Reial decret 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social \(LISOS\)](#), tipifica en el seu article 8 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infraccions molt greus.

La [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones](#), obliga les empreses a la promoció de condicions de treball que evitin la comissió de delictes, especialment en l'assetjament laboral i l'assetjament per raó de sexe (article 48), inclosos els comesos en l'àmbit digital (article 46.2). A més a més, estableix que el procediment d'actuació formarà part de la negociació del pla d'igualtat.

El [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#), exposa en el seu article 4.2. e) el dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raons de sexe, al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

El [Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic](#), estableix en el seu article 15 el dret a la intimitat, orientació, expressió de gènere, característiques sexuals, pròpia imatge i dignitat en el treball especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual, d'expressió de gènere o característiques sexuals, moral i laboral, i que s'estén a la no discriminació per raó de orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals.

La [Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals](#), garanteix el dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals i drets digitals.

El [Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball](#), fa referència a la necessitat de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, la d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, així com promoure

condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per la seva prevenció i per a donar tractament a les denúncies o reclamacions.

La [Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància](#), obliga en el seu article 4.4 a tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

La [Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i no discriminació](#), estableix que ningú podrà ser discriminat per raó de sexe, orientació o identitat sexual, o expressió de gènere, entre altres (article 2).

La [Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), preveu l'obligació de les administracions públiques de promoure condicions de treball que evitin situacions contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, sent obligatori arbitrar en tots dos contextos procediments específics per a la seva prevenció i donar resposta a les denúncies de les víctimes d'aquestes situacions i/o conductes (article 13).

La [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI](#), disposa que els poders públics, en l'àmbit de les seves competències, desenvoluparan totes les mesures necessàries per reconèixer, garantir, protegir i promoure la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBI (article 4). També estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran d'elaborar protocols d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI i la planificació de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva d'aquest col·lectiu.

14.3. Àmbit autonòmic

La [Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, que aprova l'Estatut d'autonomia de Catalunya](#), preveu diverses disposicions de protecció dels drets de les persones LGTBI. D'una banda, l'article 15 reconeix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de tota mena de discriminació, així com el lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal. D'altra banda, els articles 40.7 i 40.8 preveuen la promoció de la igualtat entre totes les persones i tots els tipus de famílies, així com l'erradicació de l'homofòbia.

La [Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i a transfòbia](#), incorpora a la legislació catalana algunes de les normes internacionals sobre drets humans que consagren els principis bàsics d'igualtat i no discriminació. L'articulat d'aquesta Llei estableix una sèrie d'obligacions que ha

de complir l'Administració Pública per tal de fer efectius els drets del col·lectiu LGTBI. També estableix un règim d'infraccions i sancions que tipifica determinades conductes de caràcter discriminatori i recull una sèrie de mesures per fer efectiva la garantia de drets i llibertats de les persones LGTBI en els diferents espais i escenaris.

La [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), tracta transversalment tota mena de discriminacions (per motiu ètnic, de gènere, d'orientació sexual, etc.) i unifica els procediments antidiscriminatoris i LGTBIfòbics en una única instància especialitzada. Tot i que té caràcter supletori respecte la Llei 11/2014, tracta de manera integral i transversal les principals accions per evitar la discriminació en el si de l'administració i a més, introdueix el concepte de la justícia restaurativa i de mitjans alternatius de resolució de conflictes com la mediació.

Annex 1. Glossari: diversitat sexual i de gènere

Per entendre millor la vivència de les persones LGTBI és important tenir en compte els conceptes següents:

Androcentrisme: construcció social que consisteix en una forma de concebre el món segons la qual el centre i la manera de veure'l és des de l'òptica masculina.

Bifòbia: conductes hostils que manifesten odi, aversió, por o prejudici cap a la bisexualitat o accions discriminatòries cap a les persones bisexuals.

Binarisme: construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en gènere masculí i femení.

Bisexualitat: orientació sexual d'aquelles persones que senten atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones del mateix sexe o gènere així com, cap a persones de l'altre sexe o gènere, no necessàriament al mateix temps ni de la mateixa manera ni amb la mateixa intensitat.

Cis, cissexual o cisgènere: termes que fan servir per designar aquella persona en la qual la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe biològic de naixement. Es fan servir habitualment com a termes oposats a trans, transsexual o transgènere.

Efeminat o "tenir ploma": expressions amb connotacions despectives per referir-se a un home que mostra un aspecte o comportament considerat socialment com més propis de les dones. El terme està relacionat amb l'aparença i no fa referència ni a l'orientació sexual ni a la identitat de gènere.

Estereotip: conjunt d'idees, creences i generalitzacions sobre els membres d'un grup, quan s'assumeix que tots els individus que el conformen responen a les mateixes característiques i, per tant, es perden de vista les característiques individuals de les persones.

Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

Família LGTBI: aquella en la que un o més integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les composades per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guardià, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

Gai: home que sent desig, atracció sexual, emocional o romàntica per persones del seu mateix sexe o gènere.



Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones.

Identitat de gènere: és la vivència íntima i individual que cada persona fa del seu propi sexe i d'unes característiques de gènere, tal com cada persona la sent i s'autodetermina, sense que pugui ser definida per tercers, sigui corresponent o no amb el gènere assignat socialment.

Identitat sexual: vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.

Intersexualitat: la condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es correspongui amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

Heterosexualitat: desig o atracció, emocional i/o romàntica orientat cap a persones de diferent sexe o gènere.

Homofòbia: fa referència a l'aversion, odi, pro, prejudici contra dones i homes homosexuals (lesbianes i gais). El concepte també inclou totes aquelles conductes discriminatòries contra persones que qüestionen el sistema sexe/gènere heterocisnormatiu.

Homosexualitat: desig o atracció, emocional i/o romàntica orientat cap a persones del mateix sexe o gènere.

Homenot o "camionera": termes que es fan servir de forma despectiva per referir-se a una dona que mostra gestos, veu, preferències o altres trets considerats socialment com més propis dels homes. El concepte està relacionat amb l'aparença física i no fa referència ni a l'orientació sexual ni a la identitat de gènere.

Identitat de gènere: consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o com ambdós. Pot ser que la identitat que té una persona no coincideixi amb la que li atorguen la resta. Pot coincidir o no amb les expectatives socialment imposades sobre el comportament que hauria de tenir una persona en funció del sexe que se li assigna en néixer.

Interseccionalitat: enfocament que posa en evidència que el gènere, l'ètnia, la classe social i l'orientació sexual, de la mateixa manera que passa amb altres categories socials, lluny de ser "naturals" o "biològiques, són construïdes i estan interrelacionades.

Intersexual: persona amb caràcters sexuals d'ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Intersexualfòbia: conductes hostils que manifesten odi, aversion, por o prejudici cap a la intersexualitat.

Lesbiana: dona que sent desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica per persones del seu mateix sexe o gènere

LGTBI: sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere i intersexuals. També hi ha altres sigles com la LGTBIQ+, que incorporen la "Q" de queer i el "+" d'altres.

LGTBIfòbia: actitud hostil que qüestiona i castiga tota orientació sexual, identitat de gènere i aquelles conductes i manifestacions vinculades al sistema sexe/gènere no heterocisnormatives.

Lesbofòbia: conductes hostils que manifesten odi, aversió, por o prejudici cap al lesbianisme.

Monosexisme; creença que totes les persones són homosexuals o heterossexuals i, per tant, indirectament sustenta una actitud bifòbica.

Orientació sexual: atracció física, sexual o efectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe, o bé homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones amb mateix sexe.

Pansexualitat: orientació sexual que es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant de banda el seu sexe, el seu gènere i la seva sexualitat.

Queer: persona que no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

Reassignació de gènere: procés mèdic, hormonal i/o quirúrgic a través del qual s'harmonitzen els caràcters biològics primaris (com testicles i ovaris) i secundaris (com la barba i els pits) al gènere sentit.

Rol de gènere: Construcció social d'allò que implica ser dona o ser home en la societat. Existeix una transmissió cultural de la definició de comportaments, actuació social, preferències, professions, formes de vestir, de relacionar-se socialment, entre d'altres.

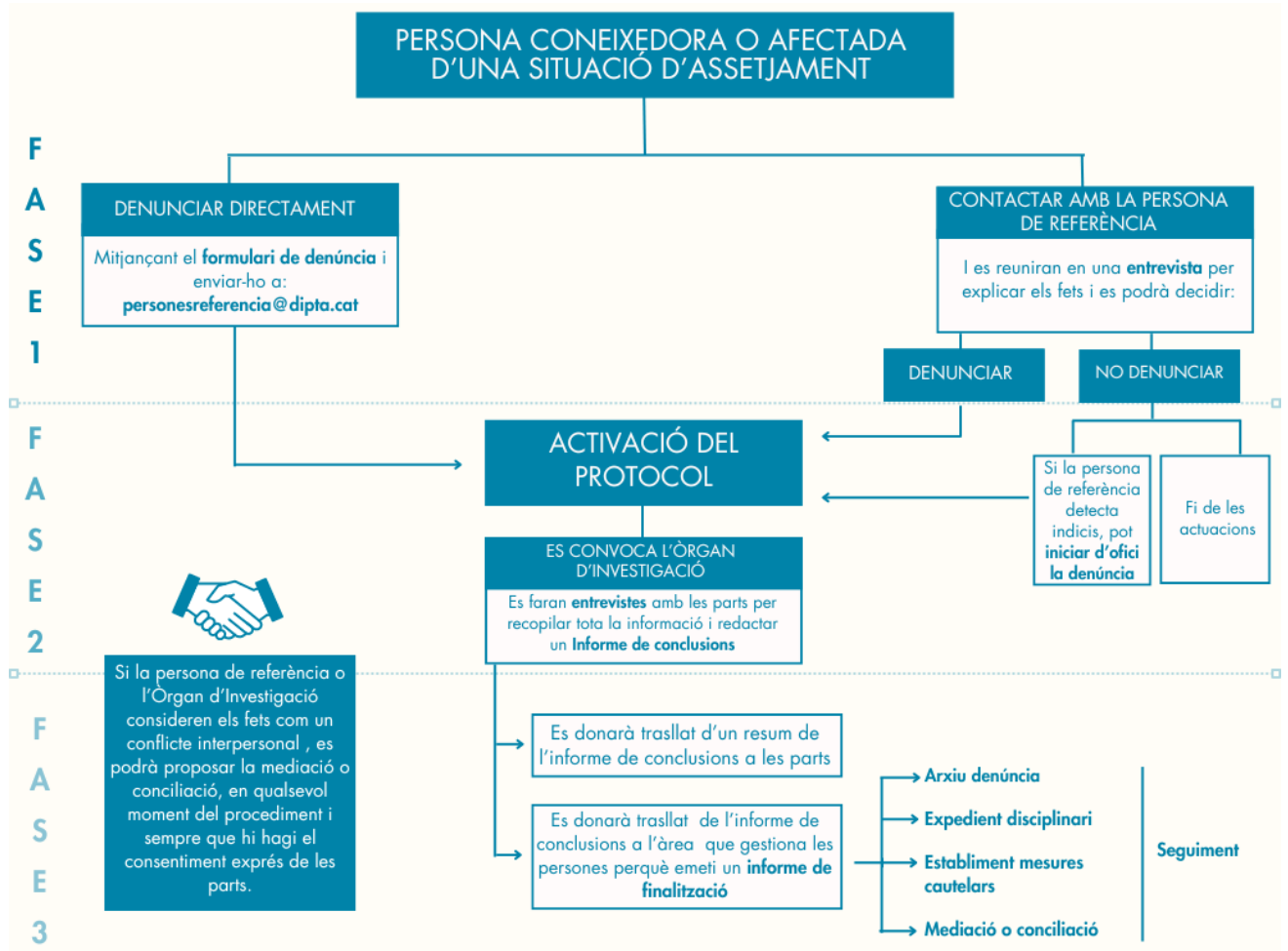
Sexe biològic: conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones.

Transfòbia: conductes hostils que manifesten odi, aversió. Odi, por o prejudici cap a persones transsexuals o transgènere.

Transgènere: persona amb una identitat sexual que no coincideix amb les seves característiques biològiques ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat de gènere que altres persones pressuposen. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

Transsexual: persona amb una identitat sexual que no coincideix amb les seves característiques biològiques ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat de gènere que altres pressuposen. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual. S'ha de fer servir el destí i no l'origen per definir la persona transsexual.

Annex 2: Diagrama del procediment



Annex 3. Sol·licitud de denúncia

SOL·LICITUD DE DENÚNCIA INTERNA PER A ACTIVAR EL PROTOCOL D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT LABORAL DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

I. Persona sol·licitant

- Persona afectada
- Persona coneixedora dels fets
- Representats de les persones treballadores

II. Dades de la persona que presenta la sol·licitud

Nom i cognoms:

NIF:

Unitat/Àrea:

Telèfon de contacte:

III. Dades de la persona o persones denunciades

Nom i cognoms:

Unitat/Àrea:

IV. Descripció dels fets (relata de forma detallada i cronològica els fets amb dates, llocs i testimonis -si n'hi han-, sempre que sigui possible)

V. Documentació annexa

<input type="checkbox"/> Si (especifica)	<input type="checkbox"/> No

VI. Sol·licitud

<input type="checkbox"/> Sol·licito que s'activi el Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral.
<input type="checkbox"/> Sol·licito que s'activi el Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament i violència contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral.
<input type="checkbox"/> Sol·licito que s'activi el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en els centres educatius de la Diputació de Tarragona

VII. Persona de referència (escull a la persona que t'informarà, t'assessorà i t'acompanyarà en el procés)

<input type="checkbox"/> Cristina Bosch Rojo (ext. 1741)
<input type="checkbox"/> Verònica Cusidó Ortiz (ext. 1751)
<input type="checkbox"/> Antoni López Delclòs (ext.2051)

Tarragona, a data de la signatura electrònica

En compliment de la normativa aplicable en matèria de protecció de dades de caràcter personal, INFORMEM del següent:

Tractament de dades: Detecció i tractament de l'assetjament i violència laboral
Responsable del tractament: Diputació de Tarragona, Passeig Sant Antoni, núm. 100, 43003 Tarragona Telèfon 977 296 6000 / Seu electrònica: http://seuelectronica.dipta.cat Delegat de protecció de dades: Passeig de Sant Antoni, núm. 100 – 43003, Tarragona Telèfon 977 296603 Adreça electrònica: DPD@dipta.cat
Finalitat del tractament: Gestió de la detecció i el tractament de l'assetjament i violència en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona.
Legitimació del tractament: Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei 6/2019 de mesures urgents per la garantia de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i no

Àrea de Gestió de Persones i Talent
Desenvolupament de RH - Igualtat

discriminació, Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
Procedència dades: de la persona interessada o del representant legal.
Destinataris dades: No es cedeixen dades a tercers. Accés restringit de les dades a les persones que gestionen la detecció i tractament de l'assetjament i violència laboral.
Termini de conservació de les dades: De conformitat amb el Calendari de conservació i eliminació documental de la Diputació de Tarragona.
Drets de les persones interessades: La persona interessada té dret a sol·licitar al responsable del tractament l'accés a les seves dades personals, la rectificació o supressió, la limitació i l'oposició al tractament, i en el seu cas, la portabilitat de les dades, dirigint-se a l'adreça abans assenyalada.
Dret a presentar reclamació: Es pot formular reclamació davant l'Autoritat de control corresponent.
Obligatorietat: Per aquest tractament la persona interessada està obligada a facilitar les dades, en cas contrari no es podrà donar compliment a la finalitat corresponent.
Decisions automatitzades: No existeixen decisions automatitzades en aquest tractament.