



Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament Taradell

[Darrera actualització del document: 29 de setembre de 2021](#)



**Diputació
Barcelona**



**Ajuntament
de Taradell**

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	6
3. MARC CONCEPTUAL	8
3.1 Assetjament sexual	8
3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	11
3.3 Elements clau	13
3.4 Factors de risc i/o aspectes de major risc de vulneració	15
3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	16
4. OBJECTIUS.....	17
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT.....	18
6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT	19
6.1 Funcions	19
6.2 Incompatibilitats	20
6.3 Persona de referència	21
7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ	22
8. PROCEDIMENT	24
a) Via Interna	25
b) Via Externa	26
9. ACTUACIONS.....	28
9.1 Fases.....	28
a) Investigació	29
b) Informe de Conclusions.....	30
c) Accions	31
9.2 Gestió documental	34
10. ANNEXOS	35
Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives	35
Annex 2. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	45
Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament	46
Annex 4. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment	47
Annex 5. Recomanacions per a la realització d'entrevistes.....	48
Annex 6. Model d'informe de conclusions	51
Annex 7. Model de confidencialitat.....	55
Annex 8. Sancions	57
Annex 9. Adreces d'interès.....	59

Annex 10. Informació per a fer seguiment de casos	60
Annex 11. Preguntes de valoració de risc d'assetjament	61
Annex 12. Procediments específics en base als supòsits del protocol	62
Annex 13. Glossari	64

1. INTRODUCCIÓ

La violència contra les dones, contra les persones que posen en qüestió el sistema cisheteropatriarcal i contra tot allò que s'associa amb la feminitat constitueixen l'expressió **més greu i devastadora de la discriminació per raó de sexe/gènere** i, a la vegada, atempta contra els drets fonamentals de les persones, com són els drets a la vida, la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici d'aquesta violència i és un dels obstacles que han d'enfrontar moltes persones en el seu accés i/o la seva permanència en el mercat de treball formal.

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

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

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

D'altra banda, la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**, amplia i concreta la definició d'assetjament per raó de sexe inclosa en la llei anterior, incorpora la discriminació per embaràs o maternitat, fa referència al ciberassetjament i el xantatge sexual

per canals digitals i equipara les dones transgènere, als efectes d'aquesta llei, a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones.

A més, la Llei 17/2020 en el seu article 25 (afegit article 76 ter, a la Llei 5/2008), obliga totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple. A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb un protocol de prevenció, detecció i actuació davant d'aquestes violències que ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades.

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

També, cal considerar, en l'àmbit català, l'aprovació de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per a prevenir aquestes situacions intolerables i, també, promoure un entorn laboral saludable i unes condicions de treball lliure de violències.

Per aquest fets detallats, i en motiu del compromís de l'Ajuntament de Taradell, l'objectiu principal del Protocol és articular les mesures de prevenció i detecció i les vies de protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el marc de les relacions laborals.

Finalment, cal fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Taradell** ha estat possible gràcies al treball conjunt de

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

la Regidoria de d'Igualtat i amb els suport de la regidoria de Festes i Entitats, l'Àrea de RH i la representació sindical de les persones treballadores, de l'assessorament especialitzat de la consultora Equilatera Cooperativa i del suport tècnic de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL²

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

Totes les persones vinculades a l'Ajuntament de Taradell independentment del seu sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere tenen el **dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones** amb les quals es relacionen per motius laborals (càrrecs electes, companys i companyes, persones usuàries, proveïdors i proveïdores, personal d'empreses externes, col·laboradors i col·laboradores externes, personal en pràctiques, persones usuàries, etc.).

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

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Taradell **DEMANA** que cada una de les persones vinculades d'alguna o altra manera a l'organització i, especialment, aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- **Actuant de forma adequada i solidària davant de les persones que pateixen aquests comportaments**, d'acord amb les orientacions que s'estableixen en aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los

² La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

en coneixement, demanant suport a les persones adequades, i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Taradell **es COMPROMET** a:

- **Posar en marxa mesures de sensibilització** per tal de prevenir les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i desplegar **instruments** per a la seva **detecció**.
- **Difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació adreçades a tot el personal treballador** i, en especial, càrrecs electes i equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema, i millorar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada** que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés d'abordatge.

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta i aquests compromisos serà revisat periòdicament cada 4 anys.

Signat,

Alcaldia de Taradell

Representació del personal treballador.

3. MARC CONCEPTUAL³

3.1 Assetjament sexual

El constitueix un conjunt de conductes de caràcter verbal, no verbal o físic no desitjades d'índole sexual que tinguin com objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

La sola intenció d'assetjament és causa de discriminació (Art. 1 CEDAW)⁴.

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

➤ VERBAL⁵

- Fer comentaris sexuals obscens en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Fer bromes sexuals ofensives en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals o pràctiques sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física

³ Definicions extretes i adaptades de la *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁴ Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones - *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* New York, 18 December 1979; <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> [Darrera consulta: 17/03/2020].

⁵ Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Parlar sobre les pròpies habilitats, capacitats sexuals o mides
 - Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
 - Enviar cartes, notes, missatges electrònics o de missatgeria instantània de contingut sexual de caràcter ofensiu
 - Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
 - Demandes de favors sexuals
 - Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions
 - Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció
- **NO VERBAL**
- Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- **FÍSIC**
- Envair l'espai físic
 - Apropament físic excessiu
 - Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, acariciar, massatges no desitjats, grapejar, fregaments)
 - Tocar intencionadament o aparentment accidental les parts sexuals del cos
 - Agredir sexualment

Cal tenir present que un **únic comportament greu** (p. e. agredir sexualment, arraconar, tocar les parts del cos de forma deliberada i no consentida) es considera assetjament sexual i, per tant, **no requereix de reiteració**.

3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

Conjunt de comportaments no desitjats, verbals o físics, relacionats amb el sexe o gènere d'una persona, la seva orientació o preferència sexual o la seva identitat o expressió de gènere, realitzats amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes i persones cissexuals.

Estan **incloses**, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries **pel fet de ser dona** (per raó de sexe), pel fet de manifestar **comportaments que trenquen amb els rols o les funcions** assignades socialment a un sexe concret (raó d'expressió de gènere), pel fet de ser una **persona no binària des del naixement** (raó de sexe), **pel fet de ser transsexual i/o transgènere**⁶ (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser **gais, lesbianes o bisexuals** (orientació sexual), i fins i tot pel fet de mostrar **manifestacions corporals, estètiques i/o rols** socialment assignats a un altre sexe (expressió de gènere).

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren **comportaments susceptibles d'englobar-se en aquests tipus d'assetjaments**, entre d'altres:

➤ PER RAÓ DE SEXE

- Discriminar una treballadora només pel fet de ser dona
- Actituds condescendents i paternalistes pel fet de ser dona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual de les dones
- Menystenir la feina feta per dones
- Dificultar l'accés a un lloc de feina a una dona, sobretot si es considera que està en una edat que pot tenir descendència
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona

⁶ En aquest sentit, podríem parlar de persones *trans*, com qui “contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos –quirúrgicament o no-”. *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat
- Denegació arbitrària o posar traves al gaudi dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat
- Utilitzar humor sexista
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

➤ **ORIENTACIÓ SEXUAL**

- Negar un lloc de treball per motiu de l'orientació sexual
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual (p. e. "marieta", "bollera", "perdre oli", "fer la tisora", "menja carn i peix")
- Explicar acudits en els quals es ridiculitzen persones amb orientació sexual no normativa
- Ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser lesbiana, gai o bisexual
- Fer preguntes sobre pràctiques sexuals pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser bisexual, lesbiana o gai
- Denegar arbitràriament o posar traves en el gaudi dels permisos als quals es té dret (p. e. permís de casament, excedències, permís de maternitat i paternitat) per motiu de l'orientació sexual
- En matèria de prevenció de riscos laborals, parlar de les persones bisexual, lesbianes i gais, en general, com a grups de risc de transmissió de la SIDA i/o altres malalties de transmissió sexual
- Ridiculitzar persones lesbianes, gais i bisexuals estereotipant-les en professions específiques (p. e. dones lesbianes com a camioneres i homes gais com a perruquers)
- Burlar-se o imitar gestos associats a la masculinitat o la feminitat per referir-se a persones gais, lesbianes o bisexuals

➤ **IDENTITAT DE GÈNERE**

- Dificultar fer ús del nom sentit per part d'una persona trans* (p. e. dificultar el canvi del correu electrònic, forçar les persones a escriure en nom que consta en un document oficial tot i que sigui un nom no sentit)
- Nomenar la persona trans* pel nom anterior a la reassignació de gènere
- Tractar la persona trans* com si fos del gènere contrari al sentit
- Forçar la persona a fer servir el bany i el vestuari del gènere no sentit
- Tafanejar o fer safareig sobre les preferències i pràctiques sexuals d'una persona en procés o que ha fet la de reassignació de gènere
- Negar les possibilitats de promoció laboral per fet de ser transsexual o transgènere
- Dificultar els permisos als quals la persona té dret durant el procés de reassignació de gènere

- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques (p. e. dones trans com a treballadores sexuals).
- Obligar a fer un canvi de lloc de feina amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona a un lloc menys visible).

➤ EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb gesticulacions masculines
- Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb gesticulacions femenines
- Formes ofensives d'adreçar-se a dones i a homes amb gestos que s'assignen socialment a l'altre sexe (p. e. "homenot", "tenir ploma")
- Ridiculitzar homes que fan servir roba o complements de roba que es consideren femenines
- Forçar el canvi de lloc de feina visible a dones que vesteixen de forma poc femenina
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar, de vestir o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. homes cuidadors)
- Formes ofensives adreçar-se a persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. "calçasses")
- Dificultar als treballadors el gaudi de drets laborals previstos per a la conciliació de la vida personal i laboral

3.3 Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe, amb l'orientació sexual, amb l'opció sexual d'aquesta, la identitat de gènere o amb la forma d'expressar-se.**
- **La conducta d'assetjament atenta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i/o humiliant.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (p. e. forçar algú a mantenir relacions sexuals).
- L'Assetjament sexual pot ser de caràcter **verbal, no verbal, físic**, i es pot donar en un context d'interacció presencial o en contextos i mitjans comunicatius a distància o de teletreball.

- Per crear un entorn intimidatori, hostil i/o humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta d'insistència o repetició de conductes o accions ofensives**. Excepte en el cas de l'**assetjament sexual**, ja que un únic **comportament aïllat o infreqüent** és suficient, donada la seva gravetat.
- Cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de sexe que poden estar presents durant l'**embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, l'efecte és que les dones es veuen forçades o induïdes a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball, ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quant sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.
- La **inexistència d'intencionalitat** per part de la persona que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

ELEMENTS CLAU ⁷				
SEXUAL	PER RAÓ DE SEXE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE
Comportament no desitjat per la persona que el rep				
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i integritat psíquica d'una persona o de crear un ambient intimidatori, hostil, degradant i humiliant				
La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat				
Es pot donar en contextos presencials o a través de mitjans de comunicació a distància o de teletreball .				
Comportament de naturalesa sexual o sexualment connotat	Es relaciona amb el sexe d'una persona (dona, home o intersexual) i el que s'espera socialment d'elles en funció del sexe	Es relaciona amb el desig sexual quan es trenca amb l'heteronormativitat	Es relaciona amb el gènere que una persona sent i s'identifica	Es relaciona amb gesticulacions, formes de caminar, formes de vestir, formes d'expressar-se
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic Un únic comportament greu es constitueix per si mateix delictes penal	Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes intimidatòries, hostils, humiliants i/o ofensives			
	A vegades, es produeixen situacions d'assetjament per			

⁷ Adaptat de la Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

	<p>raó d'embaràs i maternitat.</p> <p>Les situacions d'assetjament per raó d'embaràs i maternitat són molt freqüents.</p>			
--	---	--	--	--

3.4 Factors de risc i/o aspectes de major risc de vulneració⁸

Totes les persones poden ser susceptibles de patir algun tipus d'assetjament, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions**. Així ens demostren gran part dels estudis realitzats en aquesta matèria⁹.

Cal, doncs, tenir cura de les següents situacions de major risc de vulneració:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, en procés d separació, separades i/o divorciades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal)
- Dones grans (doble discriminació: per ser dona i ser gran)
- Dones amb diversitats funcionals
- Dones migrades i/o que pertanyen a minories culturals i/o ètniques
- Dones amb contractes eventuais, temporals o que treballen en empreses subcontractades
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere, no binàries

Tot i que en menor mesura que les situacions esmentades anteriorment, també cal assenyalar com col·lectius susceptibles de patir assetjament:

- Homes joves que accedeixen per primera vegada a una feina, donant-se sobretot situacions d'assetjament vertical/descendent
- Homes funcionalment diversos
- Homes en situació administrativa irregular
- Homes que exerceixen drets de conciliació

⁸ Guia per l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁹ Per exemple: Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas, en Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista¹⁰.

3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball – inclou el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

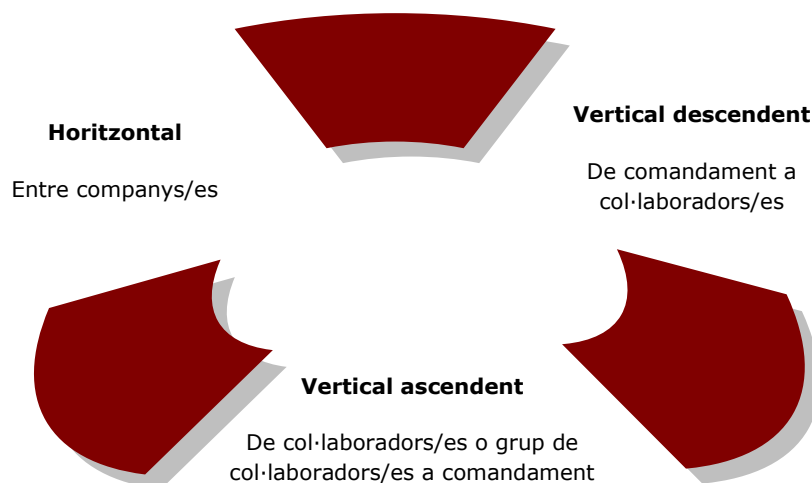
En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

FACTORS PROPICIS A L'ASSETJAMENT AMBIENTAL

- Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes.
- Mofa, **ridiculització o qüestionament públic i habitual** dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- **Cultura permissiva davant** d'acudits i bromes que resultin ofensives.
- **Presència habitual** de contacte físic, no sol·licitat i innecessari, **al lloc de treball:** pessics, palmades, massatges, etc.
- **Material gràfic** (cartelleria, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter **sexista, lesbòfob, homòfob, trànsfob o bífob.**
- **Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió** en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de terminis.
- **Entorn competitiu.**

¹⁰ Art. 36 Referència a dones grans; Art. 66 dones migrades; Art. 70 dones transsexuals; Art. 71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; Art. 73 dones gitanes i Art.75 dones amb mutilació genital femenina.

L'assetjament també pot adoptar les següents formes:



4. OBJECTIUS¹¹

L'**objectiu general** d'aquest Protocol és crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, la detecció i l'actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a l'Ajuntament de Taradell.

Objectius específics

- Portar a terme accions de **sensibilització** adreçades al conjunt de persones vinculades a l'organització, incloent personal treballador, càrrecs electres, personal d'altres empreses que treballen dins dels centres de treball de l'ens local, personal en pràctiques, entre altres.
- **Diagnosticar** la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a l'organització.
- Crear un **circuit** d'accés, comunicació i resolució àgil davant d'aquests possibles casos d'assetjament.
- Identificar les **persones responsables** i definir les seves **funcions** en relació amb el Protocol.

¹¹ Els objectius plantejats han de tenir relació directa o s'han d'arreglar amb el Pla d'Igualtat de Gènere Intern de l'Ajuntament de Taradell.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el conformen **totes les persones treballadores i càrrecs electes¹² de l'Ajuntament de Taradell**, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional o vinculació.

Les disposicions d'aquest Protocol **també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament però s'hi relacionen per raó de la seva feina o perquè en són usuàries de serveis.**

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional. Inclou, per tant, persones usuàries, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris i becàries, estudiants en pràctiques), persones d'altres organitzacions que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions de l'Ajuntament, etc.

L'abast del Protocol inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere comeses fora de l'horari laboral tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i les xarxes socials.

La responsabilitat de l'ajuntament abasta:

- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de **càrrecs polítics o personal d'aquestes mateixes organitzacions.**
- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de **persones externes** (d'empreses subcontractades, ens locals dels quals rep servei, etc.).
- **La protecció a persones externes vinculades a l'organització**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa¹³ (personal de la Mancomunitat La Plana, becaris i becàries, estudiants en pràctiques, persones usuàries, etc.).

¹² Els partits i institucions polítiques estan obligades a comptar amb un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista – incloent l'assetjament psicològic o sexual contra les dones, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere – adreçat tant a persones afiliades com a simpatitzants, persones no afiliades amb càrrec de representació o que hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin; alhora que han d'adoptar les mesures de suspensió o expulsió de la militància corresponents per la comissió d'aquests actes (Art. 25 i 29 bis Llei 17/2020 de modificació de la Llei 17/2020).

- **La coordinació entre organitzacions/empreses** davant una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que involucri a personal contractat per organitzacions/empreses diferents. En aquest cas, es crearan comissions mixtes d'investigació conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses¹⁴.

La **confidencialitat de la informació** generada, així com la intimitat de les persones afectades, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la CPDAS (o la Comissió mixta en cas que les persones involucrades siguin de diferents organitzacions/empreses).

6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT

Per tal d'aplicar aquest Protocol es crea la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment (CPDAS) que **està integrada per les següents persones:**

- 1 persona responsable de recursos humans
- 1 tècnic/a responsable de l'àrea d'igualtat
- 1 persona representant dels treballadors i treballadores laborals
- 1 persona representant del funcionariat

Les persones que conformen la CPDAS estan **autoritzades** per elevar l'informe de conclusions a qui correspongui en cada cas.

6.1 Funcions

- Promoció d'accions de sensibilització
- Promoció d'accions de detecció
- Promoció d'accions de prevenció
- Recepció de les denúncies
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació
- Proposta d'actuació

¹³ Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada es més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a d'altres empreses i/o administracions, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial (privatització, externalització, subcontractació de serveis).

¹⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas
- Elevació de l'informi a qui correspongui en cada cas
- Seguiment de les accions i mesures previstes en el protocol
- Gestionar la contractació d'un servei especialitzat en cas que es valor necessitar externalitzar la fase d'investigació i redacció d'informe.

La CPDAS està formada per persones de diferents sexes/gèneres i cerca la tendència a la paritat, vetllant per la presència de persones d'identitat no heteronormativa ni binària.

La CPDAS **es reunirà les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, 1 cop l'any per tal d'avaluar l'aplicació del protocol i compartir aquells aspectes que puguin millorar l'actuació.

Finalment, si la CPDAS considera necessària la intervenció d'algun **agent o persona experta** en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés, tenint veu però sense capacitat decisòria.

6.2 Incompatibilitats

Les persones que estiguin en **alguns dels supòsits** següents quedaran **invalidades** com a membres per formar part d'aquesta Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment:

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

6.3 Persona de referència

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la CPDAS, es designi una o dues persones de referència, recollint la preferència de la persona afectada, que serà la responsable de:

- Rebre la persona afectada.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs i sobre el contingut i el circuit del protocol.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets sense haver activat el protocol i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Participar en la fase d'investigació.

El fet que una persona que se sent violentada acudeixi a una de les figures de referència per a ser escoltada, informada i/o assessorada no implica, en cap cas, l'activació interna del protocol ni tampoc l'inici d'un procés de mediació, ja que, segons la normativa vigent, queda totalment prohibit fer servir aquest instrument entre les diferents parts implicades, ja que es tractaria d'una possible situació de vulneració de drets humans en una relació asimètrica d'exercici de poder. L'activació del protocol es farà de forma escrita a través del procés descrit en l'apartat 8 de **“procediment”**.

7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ

Mesura de prevenció (sensibilització) i de detecció (diagnosi) *	Persona, persones o òrgan que lidera o deriva la tasca (Execució-Seguitment)	A qui es destina	Temporalització
1. ACTUALITZACIÓ I REVISIÓ			
Actualització del Protocol	CPDAS	Tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions.
Revisió del Protocol (circuit i pla d'acció de mesures de prevenció i sensibilització)	CPDAS	Tota l'organització	Cada quatre anys a comptar de l'aprovació del document pel Ple.
2. TRANSVERSALITZACIÓ			
Difusió del Pla Intern d'Igualtat de gènere	Comissió Pla Intern Igualtat	A tota l'organització	Permanent
3. SENSIBILITZACIÓ			
3.1. DIFUSIÓ DE L'EXISTÈNCIA DEL PROTOCOL			
Elaboració d'un fulletó/flyer amb informació bàsica del Protocol i amb els contactes de les persones referents de la comissió que serveixi per lliurar al personal.	RH CPDAS Comunicació	Tota l'organització	Un cop aprovat el Protocol pel Ple i lliurar-lo al personal i a les noves incorporacions quan se'ls faci l'acollida
Incorporació del Protocol (futura guia) en l'acollida pel personal de nova incorporació.	RH	Tota l'organització	Primer any després de l'aprovació del Protocol pel Ple
Presentar el Protocol al conjunt del personal i càrrecs electes	CPDAS Diputació de Barcelona	Tota l'organització	Un cop aprovat el Protocol pel Ple
Creació d'un espai - carpeta específica del Protocol	RH	Tota l'organització	Permanent

al servidor amb tota la informació (Protocol i material elaborat (flyer, campanyes específiques, etc.) relativa a la prevenció i abordatge de l'assetjament			
Enviament d'un correu electrònic a tot el personal informant de l'existència del Protocol i on poden trobar la informació i els recursos disponibles per fer arribar consultes o incidències	RH	Tota l'organització	Periòdic 2 cops l'any com mínim: març i novembre
3.2. FORMACIÓ			
Sessions de formació i divulgació dels drets, reglaments i lleis de protecció i altres temes vinculats a l'assetjament sexual.	RH (contracta entitat o consultora externa/Catàleg DIBA)	Tota l'organització	Periòdica (permanent) en funció de la necessitat. A partir que s'hagi aprovat el Protocol.
Formació de la CPDAS i càrrecs de responsabilitat	RH (contracta entitat o consultora externa/Catàleg DIBA)	CPDAS	En constituir-se i sempre que hi hagi nous membres
3.3. CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ			
Promocionar material de sensibilització (campanyes)	CPDAS proposa el material i es coordina amb Comunicació perquè arribi a tots els equipaments municipals. CPDAS proposa contingut de correu electrònic i es coordina amb RH perquè ho faci arribar al personal	Tota l'organització	Permanent quan es cregui oportú
4. DETECCIÓ-INFORMACIÓ			
Establiment d'un sistema de recollida de demandes	CPDAS	Tota l'organització	A l'aprovació

informatives d'assetjament, que permeti el seu anonimats: - Bústia física. - Correu electrònic específic.			d'aquest protocol pel Ple
Realització d'enquestes de clima laboral periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament	CPDAS l'elabora i RH la fa arribar al personal	Tota l'organització	A l'aprovació d'aquest protocol pel Ple i cada quatre anys a comptar des de la seva aprovació
Incorporar preguntes relatives a l'assetjament en enquestes de tipus psico-social o clima laboral	CPDAS	Tota l'organització	Cada 2 anys (darrera realitzada el 2021)

Les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, hauran d'estar incorporades al *Pla d'Igualtat Intern*.

D'altra banda, l'article 29 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, assenyala que les bases de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en llurs centres de treball i per a intervenir-hi, i han de tenir protocols d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe; essent la manca d'aquests mitjans o la seva utilització indeguda causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

8. PROCEDIMENT

Totes les actuacions s'han de regir tenint en compte els següents principis bàsics :

- Confidencialitat
- Coordinació
- Transparència

La persona que vulgui transmetre a l'Ajuntament que considera que **està patint una situació d'assetjament sexual**, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere ho podrà fer per via interna o externa, tal i com s'exposa a continuació:

a) **Via Interna**

Verbal

A qualsevol de les persones **integrants de la CPDAS** (veure Annex 5).

A un/a cap, que ho traslladarà a la CPDAS.

Al o la representat legal de les persones treballadores o mitjançant una tercera persona de confiança, que ho traslladaran a la CPDAS.

Escrita

- Mitjançant la **Carta de Comunicació d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** (veure Annex 3).
- La Carta de comunicació es presentarà a qualsevol membre que forma part de la CPDAS, i posteriorment convocarà a la CPDAS per l'activació del Protocol a Alcaldia.
- O bé, mitjançant un escrit en format lliure a l'adreçat a assetjament@taradell.cat o a qualsevol de les persones que integren la CPDAS, en què es comuniqui que s'està patint una situació d'assetjament.

Tant si el protocol s'activa a través de la *Carta de Comunicació d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere* o d'un escrit lliure presentant a través del correu-e especificat, calgui el consentiment exprés i informat de la persona violentada.

En el cas que la no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol¹⁵ (veure Annex 4).

Si la persona no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la CPDAS portaran a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial, proposant les mesures correctores que creguin necessàries¹⁶.

b) Via Externa

1. Via Administrativa

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

2. Via Judicial¹⁷

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

Per altra banda, si la persona suposadament assetjada necessita o vol rebre assessorament per part de l'Ajuntament en relació amb quina via acollir-se (interna, administrativa o judicial) és important que es tinguin en compte els següents elements¹⁸ :

- Si es tracta de personal funcionari o laboral¹⁹

¹⁵ Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya. Pàg. 8.

¹⁶ Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya..

¹⁷ Segons la Sentència del Tribunal Suprem **STS 2132/2018**, el personal funcionari, tant de carrera com interí, no pot fer servir la via judicial de l'ordre social en cas de patir situacions d'assetjament, ja que aquest òrgan judicial no es considera competent en aquesta matèria per a aquest tipus de personal. Ara bé, el personal laboral sí que es podria acollir a interposar demanda per aquesta via en cas d'assetjament. Sentència accessible a: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=TS&reference=8423826&links=%22544%2F2018%22&optimize=20180619&publicinterface=true> [Darrera consulta: 18/03/2020]

¹⁸ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

¹⁹ Cal tenir en compte la Sentència del Tribunal Suprem **STS 2132/2018**.

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents
- La posició de la presumpta persona assetjadora, en relació amb la persona assetjada (especialment, si és un tipus d'assetjament vertical descendent)
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans
- La voluntat de la persona que pateix la situació (por a represàlies, desig, expectatives, etc.).

En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la CPDAS **es reunirà periòdicament** per tal de fer un seguiment del cas i portar a terme les **mesures cautelars** que s'escaiguin. A més, cal tenir en compte que **els dos procediments** – intern i extern– **no s'exclouen entre sí**.

Les persones que presentin una queixa o denúncia tenen dret a²⁰:

- Celeritat amb la seva gestió
- Comparèixer amb algú de la seva confiança al llarg de tot el procés
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal
- Que se li designi una única persona de referència per a tot el procés, la qual l'informarà en tot moment sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna
- Rebre informació de les accions correctores que en resultin
- Rebre un tracte just
- Presentar recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la decisió

Per altra banda, la persona acusada²¹ té dret a :

- Estar informada de la denúncia interna

²⁰ Adaptació, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions*. Departament Relacions Institucionals i Participació, Generalitat de Catalunya.

²¹ En els casos de suposades situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en l'àmbit laboral s'aplica la forma jurídica de la inversió de la càrrega de la prova. En aquest sentit, és la persona assetjadora qui haurà de demostrar, amb proves, que efectivament l'assetjament no s'ha donat. Dit d'una altra manera el principi que prima és la inversió de la càrrega de la prova en comptes del principi d'innocència.

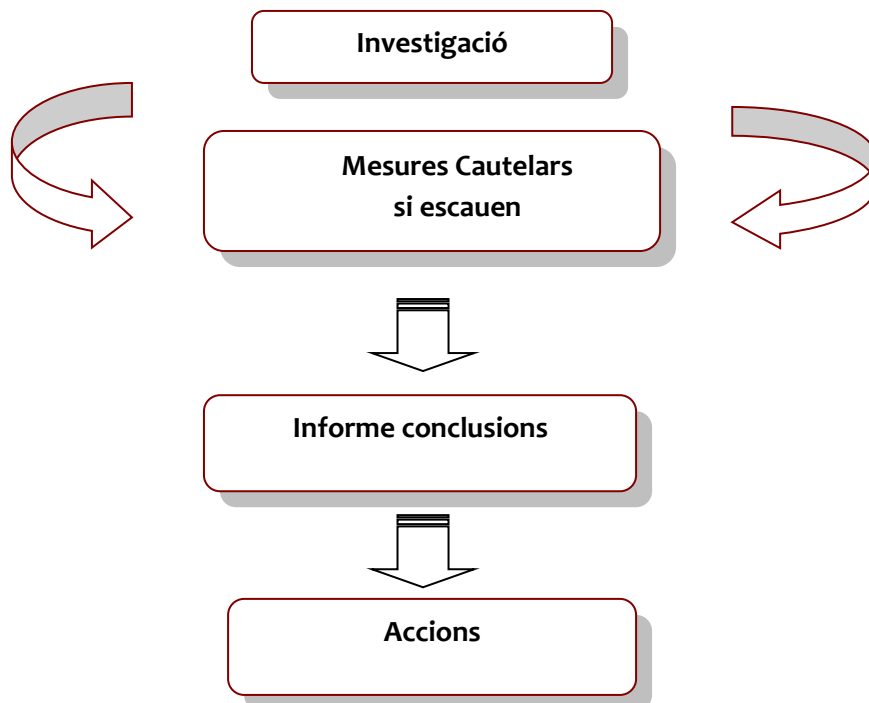
- Rebre una còpia de la denúncia interna
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment
- Rebre informació de l'evolució de la tramitació
- Ser notificada de les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran

9. ACTUACIONS²²

La CPDAS es posarà en funcionament de **forma immediata** en el moment que es rebí una comunicació d'assetjament, via escrita a través de la *carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere* per part de la persona suposadament assetjada, o bé a través d'un correu electrònic o bé verbalment.

En tot cas, caldrà recollir l'acta de constitució de la CPDAS.

9.1 Fases



²² Es dona descripció de les actuacions **internes** -pròpies de l'Ajuntament -, igualment, tal i com es descriu en aquest document, si existeix per part de la persona denunciant la utilització d'alguna de les vies externes, la CPDAS també portarà a terme un seguiment i adoptarà les mesures que escaiguin.

a) Investigació

En aquesta fase es recopilarà **tota la informació referent a la situació que s'exposa en la carta-denúncia**. En un primer moment és important fer una entrevista per separat de la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i persona denunciada. L'objectiu d'aquest primer acostament és doble²³:

- Obtenir una **primera aproximació** del cas. És a dir, valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada.
- Informar i assessorar **la persona denunciant** sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.

Aquest primer contacte ajudarà a **clarificar els fets**, a considerar les proves aportades, a valorar si cal emprendre alguna mesura per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denuncia i la persona assetjadora (**mesures cautelars**).

Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic –altament recomanat-, l'Ajuntament **farà les gestions per tal de facilitar aquests serveis, que són el SIAD i SAI Osona**, o d'altres serveis, si es valora convenient.

També, és important **parlar amb possibles testimonis** (per tal d'informar de la necessitat de mantenir la **confidencialitat** davant el procés), persones responsables o caps de la persona denunciant i denunciada.

²³ *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

b) Informe de Conclusions

Aquest Informe vinculant²⁴ aportarà les **principals conclusions** fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar. En aquest sentit, l'informe hauria d'incloure com a mínim:

- **Nom** i càrrec de la **persona denunciant**
- **Nom** i càrrec de la **persona denunciada**
- **Noms** i càrrecs de les persones que configuren la **CPDAS**
- Una **descripció dels fets**
- La **metodologia** emprada
- La **valoració** del cas
- Els **resultats/conclusions** de la investigació
- Proposta de **mesures correctores, reparadores i/o sancionadores**.

Si l'Informe qualifica els comportaments analitzats com assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere caldrà:

- **Proposar sancions**²⁵ i suggerir mesures disciplinàries que s'imposarien a la persona assetjadora.
- **Proposar mesures de reparació** adequades individuals, adreçades a la persona que ha patit assetjament i, en cas que la situació ho requereixi, grupals, adreçades al personal que conforma l'àrea o departament on hagi tingut lloc la situació d'assetjament.
- Identificar les possibles **vies de resolució**.
- **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb síntesi dels fets.

²⁴ És rellevant que l'informe sigui vinculant per a què en el cas que quedi evidenciat que s'ha donat una situació tot el procés i tota la documentació generada en la fase d'investigació es pugui fer servir quan s'obri un expedient sancionador i evitar així una revictimització de la persona assetjada, fent-la repetir el seu testimoni. Garantia de no revictimització. Art. 5 Llei 17/2020 de modificació de l'article 6. b) de la Llei 5/2008.

²⁵ *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010. Les sancions venen avalades, principalment, pel Codi Penal –Art. 172 ter-, EBEP – Art.95.2- i el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social (veure annex1. *Marc Legal. Principals referències normatives*).

L'Informe s'eleva a l'**òrgan sancionador** competent que en aquest cas serà **alcaldia**, que serà l'encarregat de promoure les **mesures** que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la CPDAS.

Segons la normativa vigent la competència sancionadora en un Ajuntament correspon a alcaldia (presidència en el cas de consells comarcals, diputacions...), i aquesta funció és delegable a la Junta de Govern o a la Regidoria (conselleria en el cas de consells comarcals, diputats delegats o diputades delegades en el cas de diputacions provincials), excepte el personal d'habilitació nacional que:

1. Si la falta és lleu la competència sancionadora és d'alcaldia;
2. Si la falta és greu la competència sancionadora la té la Generalitat de Catalunya (la Comunitat Autònoma); i
3. Si la falta és molt greu la competència sancionadora és el Ministeri relacionat amb Administració Pública.

Cal dir que qualsevol tipus d'assetjament està tipificada com una falta molt greu.

La CPDAS informarà a la persona que ha posat la denúncia i a la persona denunciada de les mesures disciplinàries que es prendran i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

Des que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els **20 dies laborables**²⁶. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els **30 dies laborables**.

c) Accions

Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere queda demostrada, l'Ajuntament haurà **d'imposar les sancions corresponents**. És important que **les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets**.

²⁶ Tal com indica el document, *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Aprovades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 16 de setembre de 2008.

Criteris a tenir en compte²⁷:

- Considerar l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere d'**intercanvi vertical descendent com una falta molt greu**, ja que existeix una situació d'indefensió per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora
- D'altres situacions també podran ser valorades com **falta greu o molt greu**, segons cada cas
- Sancionar les **conductes de represàlia** que pot rebre la persona que ha portat a terme la denúncia o contra d'altres que hagin col·laborat en la investigació
- Valorar **situacions agreujants** com la reincidència de la persona assetjadora, que existeixin més d'una persona assetjada o la inestabilitat laboral de la denunciant

Es consideren agreujants:

- La **reiteració** en la conducta assetjadora
- L'**amença** de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament
- Realització de la conducta mitjançant **preu, recompensa o promesa** remuneratòria
- L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que **dificultin la defensa** de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip
- El fet que hi hagi **més d'una persona** assetjada
- La **superioritat jeràrquica** de la persona agressora respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització
- Quan l'assetjament es dirigeix a **persona amb discapacitat o** persones en situació de **trastorn de salut mental** demostrable
- El fet que l'assetjament es produeixi de **forma grupal**

²⁷ Segons recomanacions, *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- El fet que la víctima es trobi en període de **prova**, contracte de **pràctiques**, **contracte temporal** o en qualsevol altra situació d'**inestabilitat** (contracte temporal) o **vulnerabilitat laboral** (externalització, subcontractació,...)
- Quan l'assetjament es produeix durant el **procés de selecció** de personal
- L'**augment deliberat del dany** físic i/o psíquic causat a la persona agredida
- Quan es fan **pressions o coaccions** a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant

Algunes accions:

- Obertura d'**expedient disciplinari** des del Departament de Recursos Humans
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic, es podrà adoptar la decisió **d'iniciar les mesures legals que corresponguin**²⁸
- Emprendre les mesures oportunes per **evitar la convivència en el mateix espai de treball** de la persona assetjada i l'assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada qui canviï d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals

Totes les actuacions es duran a terme tenint en compte els principis de:

- **Diligència deguda:** obligació d'actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries amb vista a prevenir, investigar, perseguir, sancionar i reparar adequadament els actes d'assetjament i protegir-ne les víctimes.
- **Reparació:** restauració del dany produït a nivell material, simbòlic, de salut i emocional. La reparació busca assegurar la no repetició dels fets victimitzants, el reconeixement públic dels fets – veritat –, el perdó públic i el restabliment de la dignitat de les víctimes²⁹.

²⁸ La Llei 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, va introduir el delictes d'assetjament, en el capítol dedicat a delictes contra la llibertat.

²⁹ La reparació dels actes de violència institucional comprèn l'anul·lació de l'acte, sempre que sigui possible i no revictimitzi la persona afectada, i la revisió de la pràctica que va donar lloc a la violència institucional (Article 24.5, Llei 17/2020).

- **Garantia de no repetició:** mesures implementades per l'ens que comprometen al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer.

9.2 Gestió documental

La documentació generada durant el procés serà arxivada i custodiada per la referent de recursos humans, integrant de la CPDAS específicament, assignat/ada per realitzar aquesta funció. Així mateix, la persona referent de recursos humans a la CPDAS serà la persona responsable de gestionar el correu assetjament@taradell.cat.

La CPDAS serà responsable de mantenir actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest procediment, a través de la persona integrant expressament designada.

El registre serà d'ús restringit per a la CPDAS, facilitant a l'Alcaldia la informació que requereixi per a la seva actuació, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

En tot cas, la representació legal de les treballadores i treballadors tindrà accés, a través dels delegats i delegades de prevenció, a informació estadística trimestral desagregada per la variables sexe/gènere i sempre que ho sol·liciti: nombre de denúncies, tipologia d'assetjament denunciat, resolució (nombre de denúncies, nombre de casos arxivats, nombre de casos en què es demostra existència d'assetjament i mesures aplicades, casos de mala praxis).

10. ANNEXOS

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

1. Normativa comunitària

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

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

2. Normativa catalana

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

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

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

40.8 *“Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones”.*

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

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

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

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Article 1. Modificació de l'article 2 de la Llei 5/2008: *“Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere.”*

Article 2. Modificació de l'article 3 de la Llei 5/2008, sobre definicions:

i) *“Victimització secundària o revictimització: el maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista i llurs fills i filles, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitius i qualitius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.”*

k) *“Interseccionalitat o intersecció d'opressions: concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista”.*

Article 3. Modificació de l'article 4 de la Llei 5/2008, sobre formes de la violència masclista: s'incorporen la violència digital, la violència de segon ordre i la violència vicària.

Article 4. Modificació de l'article 5 de la Llei 5/2008, sobre àmbits de la violència masclista, en què s'amplia la definició i el contingut de la violència en l'àmbit laboral:

“Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.*
- b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.*
- c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.*

Article 25. Addició d'un article, el 76 ter, a la Llei 5/2008. S'afegeix un article, el 76 ter, a la Llei 5/2008, amb el text següent: “Article 76 ter. Responsabilitat de les administracions i de les institucions polítiques derivada de la violència contra les dones en política:

- 1) Totes les administracions i institucions polítiques han d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari. Aquestes sancions han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.*

- 2) *Totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista. Aquest protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. S'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació i s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes.*
- 3) *Totes les administracions i institucions polítiques han d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant a llur personal com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació."*

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

4.a *"Assetjament per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest"*.

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

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

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

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Art. 4, sobre definicions, que incorpora, entre d'altres, l'assetjament discriminatori, l'homofòbia, la bifòbia, la transfòbia, la discriminació per raó de gènere, la represàlia discriminatòria o la victimització secundària.

Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació:

“1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.

2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.

3. L'incompliment de les obligacions que estableix l'apartat 1 dona lloc a responsabilitats administratives.

4. En el procediment administratiu d'instrucció d'un cas de discriminació, si la persona que al·lega haver-la patit n'aporta indicis racionals i fonamentats, s'ha d'aplicar la inversió de la càrrega de la prova sobre la base de la qual correspon a la part que ha infligit la discriminació de provar que el seu comportament no ha estat discriminatori.

5. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació poden ésser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics.

6. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.”

Article 46. Gradació de les sancions. Criteris:

“a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de la persona física o jurídica responsables de la infracció.

- b) *Els perjudicis físics, morals i materials causats a les persones, els danys causats als béns i la situació de risc creada o mantinguda.*
- c) *La naturalesa dels danys causats.*
- d) *El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.*
- e) *El nombre de persones afectades, la repercussió econòmica i social de les infraccions i el grau de difusió de les actuacions.*
- f) *La discriminació múltiple i la victimització secundària.*
- g) *El grau de participació en la comissió de la infracció.*
- h) *L'incompliment reiterat de les advertències o recomanacions prèvies sobre l'actuació o el comportament discriminatoris.*
- i) *La comissió reincident o reiterada en el termini d'un any d'una infracció de la mateixa naturalesa, quan s'hagi declarat per resolució ferma.*
- j) *El benefici econòmic que hagi pogut generar la infracció.*
- k) *La condició d'autoritat, d'agent de l'autoritat, de personal funcionari o d'empleat públic de la persona infractora.*
- l) *La reparació per iniciativa pròpia del dany causat, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat resolució."*

Disposició addicional sisena. Aplicació del règim sancionador als ens locals, punts 2 i 3:

2. *En cas que un ens local tingui coneixement, en exercici de les seves competències, d'un dels supòsits de discriminació inclosos en aquesta llei, ha d'incoar el procediment administratiu corresponent, per mitjà del qual es poden acordar les mesures necessàries per a investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures adequades i proporcionades per a posar fi a la situació de discriminació i imposar la sanció que escaigui.*

3. Els ens locals poden demanar la delegació de la potestat sancionadora que regula aquesta llei, competència que hauran d'exercir en coordinació amb l'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No discriminació.

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48 “Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat

objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local

Art. 73 al 78 Recull l'Estatut dels Membres de les Corporacions Locals.

Art. 78.1 Els membres de les Corporacions locals estan subjectes a responsabilitat civil i penal pels actes i omissions realitzats en l'exercici del seu càrrec. Les responsabilitats s'exigiran davant les Tribunals de Justícia competents i es tramitaran pel procediment ordinari aplicables.

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

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

Estatut dels Treballadors/es

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

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

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

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

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

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

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

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

Codi Penal, Llei 1/2015

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

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

1.ª La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.

2.ª Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.

3.ª Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.

4.ª Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

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

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

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

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

Sentència del Tribunal Suprem STS 2132/2018, Unificació Doctrina núm.: 3598/2016

Annex 2. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere³⁰

Codi del cas

Sol·licitant

- Persona afectada
 Àrea / Servei de Prevenció
 Recursos Humans
 Unitat directiva afectada
 Comitè de Seguretat i Salut
 Delegats/ades de prevenció
 CPDAS
 Altre/a. Especifiqueu

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms _____ NIF _____ Gènere _____
 H D PNB³¹ NC³²

Telèfon/s de contacte _____

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball _____ Unitat directiva _____

Vinculació laboral/professional
 Funcionariat de carrera
 Estatutari/ària
 Funcionariat interí
 Laboral fix/a
 Laboral temporal
 Altra. Especifiqueu _____

Cos / categoria _____ Grup _____ Nivell _____

Tipus d'ocupació desenvolupada _____ Antiguitat en el lloc de treball _____

Descripció dels fets

Documentació annexa

- Sí. Especifiqueu-la _____
 No _____

Sol·licitud	
<input type="checkbox"/> Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	
Localitat i data	Signatura de la persona interessada

³⁰ Extret i adaptat de, Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya. http://politicuesdigitals.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/ [Consulta: 6 de novembre de 2011].

³¹ Persona No Binària

³² No Contesta

Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament³³

_____, amb DNI núm. _____,

Persona treballadora del

- L'Ajuntament de Taradell Àrea/Àmbit:
- Ens local al qual s'estigui prestant servei com a Mancomunitat La Plana
- Altres: _____

Autoritzo a la Comissió de Prevenció, Detecció, Actuació i Seguiment (CPDAS) a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
 - b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
 - c) He estat informada/informat de qui conforma la CPDAS.
- També autoritzo a la CPDAS per iniciar el procés d'investigació de la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que he exposat. Si s'autoritza cal marcar la casella en blanc.

Localitat i data

Signatura

³³ Extret i adaptat de, *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere del Consell Comarcal d'Osona i Consorci de Serveis Socials d'Osona* [Darrera consulta: 4/09/2019].

Annex 4. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

La Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment està integrada per les següents persones:

- Persona titular: Maica Roca Solà; referent tècnica RH i coordinadora de programes i recursos humans; 93 812 61 00; rocasmc@taradell.cat.
Persona substituïda: Francesca Rifà Comas; tresorera i intervenció; 93 812 61 00; rifacf@taradell.cat.
- Persona titular: Bet Pol Montmany; tècnica d'igualtat de la Mancomunitat La Plana-Taradell; bet.pol@mancoplana.cat; 659 62 66 38.
Persona substituïda: Anna Vizcaino; tècnica d'igualtat de la Mancomunitat La Plana; anna.vizcaino@mancoplana.cat i 661 53 76 16.
- Persona titular: Ramon Calveras Rubio; representant dels treballadors i treballadores laborals i cap de la brigada d'obres; 93 812 61 00.
Persona substituïda: Lorena Prat Marchal; comptabilitat; 93 812 61 00; pratml@taradell.cat.
- Persona titular: Pere Armengou Ausió; representant dels treballadors i treballadores funcionariat i coordinador dels i les vigilants locals; armengouap@taradell.cat; 93 812 61 00.
- Persona substituïda: Tayla López de la Rosa; personal funcionari i tècnica d'administració general; lopezrt@taradell.cat; 93 812 61 00.

La CPDAS es constitueix a partir de 3 persones membres, sempre que, com a mínim, hi constin un/a representant de l'organització i un/a representant de les persones treballadores.

Annex 5. Recomanacions per a la realització d'entrevistes³⁴

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (assetjada)

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

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

- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la persona assetjada, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant, en aquest cas s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona presumpta assetjadora qui les ha d'aportar.
- Informar sobre les vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic (propis i externs).

La primera entrevista amb la víctima ha de permetre:

³⁴ Recomanacions realitzades per la Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere especialitzada en gènere, Silvia Alberich Castellanos.

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

Testimonis

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

Les entrevistes amb testimonis han de:

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

Persona denunciada

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- Explicar que se l'han denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta planteji sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciada ni a les persones que fan de testimonis.
- Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau, atès que en aquest procediment prima el principi d'inversió de la càrrega de la prova. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha fet conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

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

Persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la CPDAS valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona.

- L'objectiu serà aclarir i ampliar informació així com recollir material probatori afegit.

Recomanacions per a la realització d'entrevistes a possibles víctimes d'assetjament

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

Annex 6. Model d'informe de conclusions³⁵

Recepció i tipologia de denúncia

- Data de recepció de la denúncia:
- Canal de recepció de la denúncia:
- Denúncia per:
 - Assetjament sexual
 - Assetjament per raó de sexe
 - Assetjament per raó d'orientació sexual
 - Assetjament per raó d'identitat de gènere
 - Assetjament per raó d'expressió de gènere

Persones involucrades

- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de la persona o persones que denuncien:
- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de la persona o persones denunciades:

Comissió de prevenció, detecció i seguiment/Professionals investigació

- Data de constitució de la Comissió de prevenció, detecció i seguiment (CPDS) a partir de la recepció de la denúncia (adjuntar acta de constitució):
- Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la CPDS:
- Persones invalidades per a formar part de la CPDS i motiu:
- Nom del servei extern i nom i perfil professional de les persones que duen a terme la investigació:

Exposició sintètica dels fets denunciats

³⁵ En compliment de la Llei catalana 17/2015 les dades relatives a persones s'haurien de desagregar per la variable sexe/gènere. En aquest sentit, seguint la pauta que s'ha establert en aquest Protocol es faran servir les categories de "dona", "home", "persona no binària" i "no contesta".

Exposició sintètica dels fets segons declaració de la persona o persones denunciades

Testimonis

- Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciant:
- Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciant:
- Nom, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciada:
- Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciada:

Altres proves aportades

Quan es tracti d'informes de caràcter mèdic o psicològic o d'informació d'especial protecció, se citaran les proves sense revelar-ne el contingut.

Actuacions dutes a terme per part de la Comissió d'investigació

- Nom, data i assistents, indicant sexe/gènere, a les reunions de la Comissió:
- Entrevistes realitzades (persones citades, nombre d'entrevistes realitzades i nom de les persones entrevistades, sexe/gènere de les persones entrevistades, acompanyants de les persones entrevistades – si n'hi ha –, membres de la Comissió que realitzen l'entrevista, persones que es neguen a declarar):
- Altre material probatori o accions de recopilació d'informació dutes a terme:
- Coordinacions realitzades amb d'altres serveis (servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut; SIAD/SAI comarcal; servei d'assessorament extern, etc.):
- Mesures cautelars adoptades durant el procés d'instrucció:

Valoració de la Comissió d'investigació

La Comissió valora:

- La no existència d'assetjament
- La no existència d'assetjament però sí d'altres situacions discriminadores (detallar):
- La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament
- L'existència d'una situació d'assetjament:
 - Sexual
 - Per raó de sexe
 - Per raó d'orientació sexual
 - Per raó d'identitat de gènere
 - Per raó d'expressió de gènere

En cas de detectar-se una situació d'assetjament, valorar la gravetat i indicar la concurrència d'agreujants, en cas que n'hi hagi:

Proposta de mesures

- Mesures preventives i correctores:
- Mesures de recuperació i reparació:
- Mesures disciplinàries:
- Mesures organitzatives:

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió d'investigació:

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

En cas que alguna de les persones afectades pel present expedient de denúncia d'assetjament requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 39/2015 de procediment administratiu comú; així com la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat".

D'altra banda, el present informe té caràcter vinculant, a nivell de procediment intern. El caràcter vinculant de l'informe suposa garantia de no revictimització i permet a les persones involucrades en el cas acollir-se a allò declarat durant el procés d'investigació sense haver de repetir la declaració davant de l'òrgan sancionador corresponent.

Annex 7. Model de confidencialitat

DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDIDENCIALITAT DE LES PERSONES MEMBRES DEL LA COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT DE L'AJUNTAMENT DE TARADELL

En/Na..... major d'edat, amb DNI núm., domicili a en la meua condició de membre de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment segons Decret de l'XXX de data XX de/d'XXX de XXX.

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Taradell, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la CPDAS té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment de l'Ajuntament de Taradell de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació a la Comissió.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

Taradell, de de 20XX

Signat: **Nom de la persona**

DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES TESTIMONIS EN UN UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE OCURREGUDA A L'AJUNTAMENT DE TARADELL

En/Na..... major d'edat, amb DNI núm., domicili aen la meua condició de testimoni en una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ocorreguda a l'Ajuntament de Taradell.

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Taradell, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ocorreguda a l'Ajuntament de Taradell té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb l'Ajuntament de Taradell.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

Taradell, de de 20XX

Signat: **Nom de la persona**

Annex 8. Sancions

A l'hora de proposar sancions, la CPDAS ha de basar-se en les normes que recullen el règim disciplinari al qual està sotmès el personal funcionari (interí i de carrera) i laboral (temporal i fix) adscrit a una organització del sector públic, que es detalla a continuació:

- **Constitució Espanyola (CE)**
Article 9.3
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- **RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)**
[Tipifica les faltes molt greus]
Art. 93 - 98
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>
- **Decret Legislatiu 1/1997**
[Només a Catalunya / Tipifica les faltes molt greus, greus i lleus i les sancions a aplicar]
Art. 115 -121
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=174084
- **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL)**
Art. 21 (Atribucions alcaldia)
Art. 92.bis Funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-5392-consolidado.pdf>
- **Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.**
Article 62. Òrgans competents per a la imposició de sancions
Article 63. Faltes disciplinàries
Article 64. Sancions
Article 65. Destitució
Article 66. Prescripció de les faltes i sancions
Article 67. Tràmits especials per a l'exercici de la potestat disciplinària
Article 68. Cancel·lació d'anotació de sancions en el Registre integrat
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/03/17/pdfs/BOE-A-2018-3760-C.pdf

- **Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.**

Article 42. Regulació de les infraccions i de la concurrència amb il·lícits penals

Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions

Article 44. Responsabilitat

Article 45. Sancions

Article 46. Gradació de les sancions

Article 47. Sancions accessòries

Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions

Article 49. Procediment sancionador

Article 50. Procediments específics en casos de responsabilitat pública

Article 52. Drets de la víctima en el procediment sancionador

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8307/1829843.pdf>

Annex 9. Adreces d'interès³⁶

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/AcosoSexualAcosoRazonGenero.htm>
- Ministeri d'Hisenda i Funció Pública. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Paginas/Home.aspx>
- Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Generalitat de Catalunya. https://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/Departament/proteccio_dades/info-tractaments-2a-capa/DGFP/Bustia-dassessorament-sobre-lassetjament-sexual-per-rao-de-sexe-o-de-lorientacio-sexual.pdf
- Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya. http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de Polítiques d'Igualtat. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. <https://www.ccoo.cat/dones>
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <https://cgtcatalunya.cat/ambit/ambits/genere-dona/>
- Mujeres Libres. <https://www.cgtvalencia.org/memoria/20160212/mujeres-libres-anarquistas-y-feministas/19403.html>
- Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC. <https://iac.cat/>
- Intersindical-CSC. <https://feminisme.intersindical-csc.cat/>

³⁶ Consulta de les pàgines web amb data del 6 de novembre de 2020.

Annex 10. Informació per a fer seguiment de casos

Data	Tipologia d'assetjament denunciada	Resolució	Mesura aplicada
	Assetjament sexual Assetjament per raó de sexe Assetjament per raó d'orientació sexual Assetjament per raó d'identitat de gènere Assetjament per raó d'expressió de gènere	Assetjament sexual Assetjament per raó de sexe Assetjament per raó d'orientació sexual Assetjament per raó d'identitat de gènere Assetjament per raó d'expressió de gènere No provat Altra discriminació Mala praxis	Preventiva Correctora Disciplinària Reparadora Organitzativa

Annex 11. Preguntes de valoració de risc d'assetjament (per incorporar a l'enquesta psico-social, enquesta de clima laboral o revisió mèdica)

Genèrica:

- Consideres l'espai de treball un entorn segur, lliure de discriminacions sexistes i d'assetjament sexual, sexista, homòfob o trànsfob? Valora de l'1 al 5, essent l'1 màxim desacord i 5 màxim acord.

Concretes:

- ¿Has patit alguna situació d'aïllament social, supervisió excessiva, crítica constant o faltes de respecte a la feina?

En cas afirmatiu:

- ✓ Amb quina freqüència: puntualment - de vegades - sovint – sempre
- ✓ Per part de: companys/es - un/a cap - un/a subordinat/ada – un/a càrrec electe - un/a usuari/ària de servei – altres

- ¿Has patit alguna situació de tracte sexista, homòfob o trànsfob a la feina?

En cas afirmatiu:

- ✓ Amb quina freqüència: puntualment - de vegades - sovint – sempre
- ✓ Per part de: companys/es - un/a cap - un/a subordinat/ada – un/a càrrec electe - un/a usuari/ària de servei – altres

- ¿Has patit alguna situació de caire sexual (comentaris sobre el teu físic, gestualitat obscena, tocaments no desitjats, etc.) a la feina?

En cas afirmatiu:

- ✓ Amb quina freqüència: puntualment - de vegades - sovint - sempre
- ✓ Per part de: companys/es - un/a cap - un/a subordinat/ada – un/a càrrec electe - un/a usuari/ària de servei – altres

Annex 12. Procediments específics en base als supòsits del protocol

11.1. Les persones afectades són personal de l'ajuntament



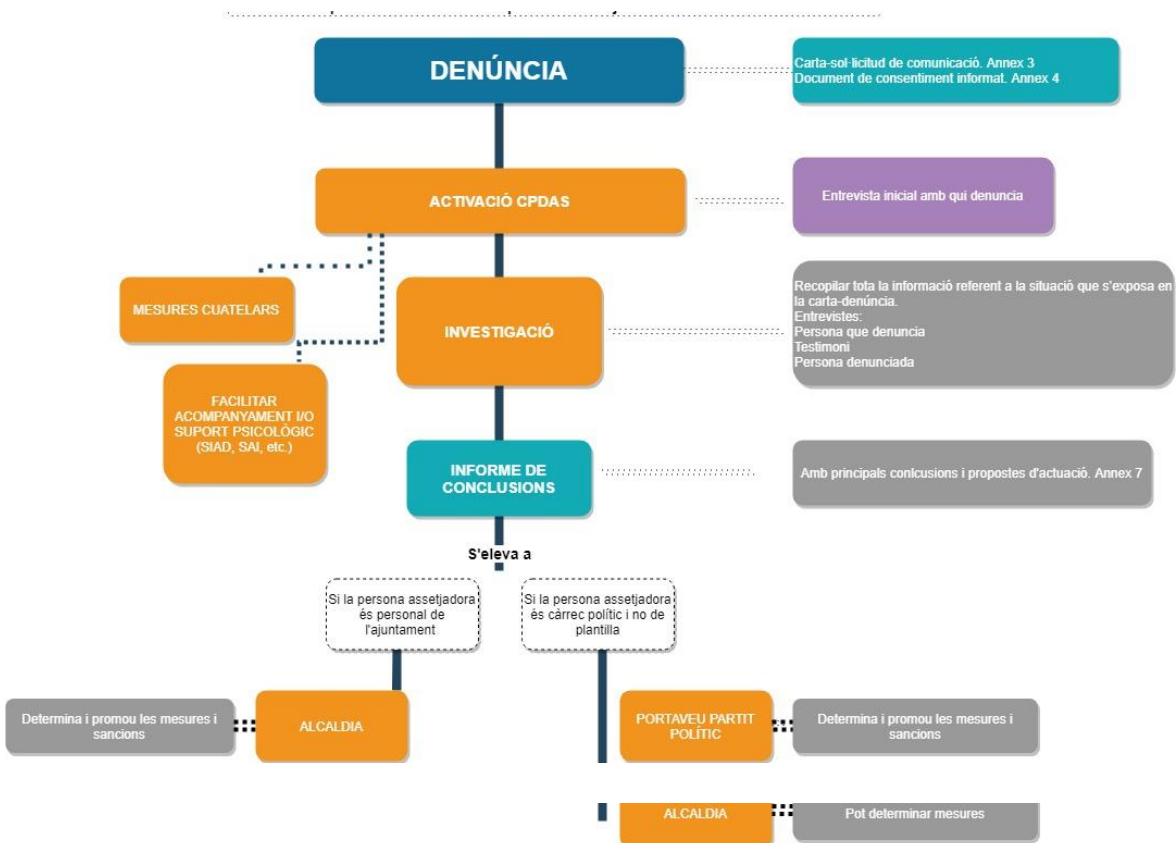
11.2. La persona assetjada és personal de l'ajuntament i l'assetjadora és personal extern



11.3. La persona assetjada és personal extern i l'assetjadora és personal de l'ajuntament



11.4. Les persones afectades són personal de l'ajuntament i càrrecs electes



Annex 13. Glossari

A

Androcentrisme.

Consisteix en una forma de concebre en món en el qual el centre i la manera de veure'l és des de l'òptica masculina, donant-li un valor hegemònic a allò que té a veure amb allò masculí i la masculinitat. Com a constructe social tot allò relatiu a allò masculí i la masculinitat està empoderat i sobrevalorat, mentre que tot allò associat amb les qüestions femenines i la feminitat està infravalorat, menystingut i devaluat.

B

Bifòbia.

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

Bisexualitat.

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

C

Cis, Cissexual o cisgènere.

Termes que es fa servir per designar aquella persona en la qual la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe biològic amb el qual va néixer. Es fan servir habitualment com a termes oposats a trans, transsexual o transgènere.

Conductes o pràctiques heterosexuals.

Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre persones de diferent sexe o gènere. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuals, però també es poden donar en persones homosexuals, bisexuals i pansexuals. Cal diferenciar les pràctiques (conductes) d'allò que se és o se sent (identitat). Aquesta pràctica sexual no ha d'implicar necessàriament una orientació sexual heterosexual.

Conductes o pràctiques homosexuals.

Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre persones del mateix sexe o gènere. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per gais, lesbianes, bisexuals, pansexuals, però també es poden donar en persones heterosexuals. Cal diferenciar les pràctiques (conductes) d'allò que se és o se sent (identitat). Aquesta pràctica sexual no ha d'implicar necessàriament una orientació sexual homosexual.

D

Diligència deguda.

Obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es

comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.

Discriminació per associació.

Conductes discriminatòries per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a les quals una persona es pot veure subjecta com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBIQ+.

Discriminació per embaràs o maternitat.

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Discriminació múltiple.

Situació en què es pot trobar una persona lesbiana, gai, bisexual, pansexual, transsexual, transgènere, bisexual, intersexuals o *queer* pel fet de pertànyer a un altre grup social que també és subjecte de discriminació (p. e. minoria cultural, grup ètnic, diversitat funcional, religió, origen, nacionalitat, classe social, edat), patint així formes agreujades i específiques de discriminacions. Des del feminisme s'ha encunyat el concepte interseccionalitat per fer referència a les discriminacions entrecruades.

E

Efeminat o “tenir ploma”.

Expressions amb connotacions despectives per referir-se a un home que mostra un caràcter, un aspecte, un comportament, posats o altres trets externs considerats o atribuïts 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.

Expressió de gènere.

Forma en què una persona es relaciona a través de conductes, formes de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats que poden coincidir, o no, amb la identitat de gènere. Hi ha conductes que associen a la feminitat i d'altres a la masculinitat.

G

Gai.

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

H

Homofòbia.

Fa referència a l'aversion, odi, por, prejudici o a les conductes discriminatòries contra homes i dones homosexuals (lesbianes i gais), tot i que el terme també inclou totes aquelles conductes discriminatòries contra persones que qüestionen en sistema sexe/gènere cisheteronormatiu hegemònic i la sexualitat forçosa (persones bisexuals, intersexuals, transsexuals, transgènere, pansexuals, asexuals, demisexuals, *queer*). L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals i fins i tot violents que tenen com a finalitat mantenir el

sistema binari cisheteropatriarcal. L'Homofòbia està vinculada a la cultura patriarcal dominant que discrimina especialment les dones (cis, lesbianes, trans) i vol mantenir de forma violenta el privilegi de l'home BBMAH (blanc, burgès, mascle, adult i heterosexual).

Homosexualitat.

Desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica orientat cap a persones del mateix sexe o gènere.

Heterosexisme o heteronormativitat.

Donar per suposat, sense qüestionar-ho, que la norma a seguir són les relacions afectives i sexuals amb persones de diferent sexe/gènere, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta visió portar a pensar, implícitament, que no ser heterosexual és anormal, és un vici o és un delictes, i per tant provoca conductes de rebuig, de menyspreu, discriminatòries, de càstig i, fins i tot, intents d'extermini (genocidi). És a dir, provoquen diferents reaccions amb diferent gradient de violència, per sostenir el sistema sexe/gènere cisheteropatriarcal.

Heterosexualitat.

Desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica orientat cap a persones de diferent sexe o gènere.

Homenot o “camionera”.

Termes que es fa servir de manera despectiva per referir-se a una dona que mostra gestos, poses, veu, preferències o altres trets considerats socialment com més propis dels homes o de la masculinitat. El terme 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. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés d'identificació pot ser dinàmic i tenir variacions al llarg de la vida. Pot ser que la identitat que té una persona no coincideixi amb la que li atorguen la resta.

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 social, lluny de ser “naturals” o “biològiques”, són construïdes i estan interrelacionades. Aquest enfoc estudia les identitats socials encavalcades i interrelacionades i els seus respectius sistemes d'opressió, dominació i discriminació. Aquest marc conceptual pot ajudar a comprendre les causes de la injustícia social sistemàtica i la desigualtat social des d'una base multidimensional. Aquest aclaridor concepte fou introduït en l'àmbit de les ciències socials l'any 1989 per l'acadèmica estadounidenca especialitzada en teoria crítica de raça Kimberlé Williams Crenshaw.

Intersexual.

Persona amb caràcters sexuals de sexe mascle i sexe femella. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Intersexualfòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por o prejudici cap a la intersexualitat o accions discriminatòries cap a les persones intersexuals.

L

Lesbiana.

Dona que sent desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica per persones del seu mateix sexe o gènere.

LGTBIQ+.

És un acrònim que es fa servir per referir-se col·lectivament a persones Lesbianes, Gais, Transsexuals i Transgènere, Bisexuals, Intersexuals, *Queer* i plus, fent referència a orientacions sexuals i identitats de gènere dissidents i/o invisibilitzades per la visió cisheteronormativa i de sexualitat forçosa.

LGTBIfòbia.

És una actitud hostil que qüestiona, que prohibeix i que castiga tota orientació sexual, tota identitat de gènere i totes aquelles conductes i manifestacions vinculades al sistema sexe/gènere no cisheteronormatives, donat que les considera antinaturals, anormals, malaltisses i amorals, i veu aquestes persones com rares, dolentes, vicioses i meynspreables. Hi ha diferents graus d'LGTBIfòbia, que van des de la baixa intensitat (p. e. negació), fins a alta agressivitat, que es manifesta amb violència física i verbal, i fins i tot a l'assassinat (persona a persona) i extermini (genocidi).

Lesbofòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici cap al lesbianisme o accions discriminatòries cap a les dones lesbianes (cis i trans).

M

Monosexisme.

Creença que totes les persones són homosexuals o heterossexuals i, per tant, indirectament sustenta una actitud bifòbica o asexualfòbiques.

O

Orientació sexual.

Fa referència al desig sexual que pot coincidir, o no, amb patrons cisheteronormatius.

P

Pansexualitat.

Orientació sexual que es presenta com una capacitat de sentit atracció per les persones deixant de banda el seu sexe, el seu gènere i la seva sexualitat, i posant l'atenció fonamentalment en la seva manera de ser, en els seus sentiments, en els seus valors, en la manera de relacionar-se, en la forma de comportar-se.

Plomafòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici cap al homes efeminats o conductes discriminatòries cap homes que "tenen ploma".

Pràctiques sexuals.

Fan referència a les conductes sexuals preferents i no estan determinades ni per l'orientació sexual ni pel rol de gènere.

Q

Queer.

Terme que originalment es feia servir de forma despectiva cap a aquelles persones que posaven en qüestió el sistema sexe/gènere cisheteronormatiu. Posteriorment, amb l'emergència de la teoria de mateix nom es va subvertir el terme per fer una autoafirmació política i sexual d'aquelles persones que no encaixen en les expectatives afectives i sexuals dominats imposades. La teoria queer va néixer amb la voluntat crítica cap als anys noranta del segle XX, al si dels moviments feministes, gais i lèsbics.

R

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.

Reparació.

Restauració del dany produït a nivell material, simbòlic, de salut i emocional. La reparació busca assegurar la no repetició dels fets victimitzants, el reconeixement públic dels fets – veritat -, el perdó públic i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

Represàlia discriminatòria.

Qualsevol tracte advers de l'Administració contra una persona o un grup de persones pel fet d'haver presentat alguna queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb l'objectiu d'impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què són o han estat sotmeses, o contra les persones que col·laboren o participen en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

Revictimització, victimització secundària o doble victimització

Maltractament o patiment addicional exercit contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere, intersexuals o persones *queer* que es poden considerar discriminació, assetjament i/o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits en les intervencions portades a terme per part de les institucions, dels organismes responsables i /o per part d'altres agents implicats en la prestació de serveis (p. e. serveis de suport psicològic, serveis d'assessorament jurídic, investigació policial, sistema judicial).

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, gustos, preferències, professions, formes de vestir, de relacionar-se socialment en públic, entre d'altres. Defineix la pertinença de ser dona o ser home, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons aquesta mirada existeixen dos gèneres: gènere femení i gènere masculí. No es dona cabuda a altres gèneres, amb una visió plenament binària. El gènere és una construcció social i, per tant, varia segons les cultures i els moments històrics.

S

Sexe.

Fa referència als caràcters biològics primaris, com els testicles i els ovaris, i de secundaris, com la barba i els pits.

T

Transfòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici cap a les persones transsexuals o transgènere (trans*) o conductes discriminatòries cap a persones trans*.

Transgènere.

Persones amb una identitat sexual que no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que altres persones pressuposen. Aquestes persones no creuen que hagin de fer un procés de reassignació mèdic, hormonal o quirúrgic. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent del desig o l'atracció afectiva i sexual que sentin (orientació sexual).

Transsexual.

És aquella persona en la qual la seva identitat de gènere no coincideix amb la que marquen els genitals ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat de gènere que altres persones pressuposen. Per aconseguir viure d'una forma coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi algunes persones fan servir medicaments, hormones o se sotmetent a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent del desig o l'atracció afectiva i sexual que sentin (orientació sexual). S'ha de fer servir el sexe de destí i no d'origen per definir la persona transsexual.

V

Violència digital.

Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia, homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones i persones lgtbi. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de les dones i les persones lgtbi; els poden causar pèrdues econòmiques, obstaculitzar la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Violència de segon ordre.

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.