Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat o expressió de gènere de l'Ajuntament de Bellpuig

Aquest Protocol entrarà en vigor a partir de la seva aprovació al Ple del 17 d'Abril de 2023

Ajuntament
de Bellpuig

ÍNDEX

1. Introducció 3

2. Declaració institucional 4

3. Presentació i àmbit d'actuació 5

4. Objectius 5

5. Àmbit d'aplicació 6

6. Tipus d'assetjament: definicions i exemples 6

7. Principis i garanties 12

8. Drets i obligacions de les parts implicades 13

9. Mesures de prevenció i sensibilització 15

10. Procés d'intervenció i diagrama 16

11. Tipificació de les conductes constitutives d'assetjament 21

12. Mesures reparadores 23

13. Seguiment i avaluació 24

14. Informació a la plantilla 24

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives 25

Annex 2. Formulari de denúncia interna 28

Annex 3. Composició de la comissió d'assetjament 29

Annex 4. Model de nomenament de persones de referència 30

Annex 5. Recursos i serveis d'informació i orientació 31

Annex 6. La comunicació del protocol. Instruments 33

Annex 7. Petit glossari 34

1. INTRODUCCIÓ

L'any 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, que recull l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics que permetin donar curs i solució als possibles casos que es puguin donar en els diferents tipus d'organitzacions empresarials.

Així mateix, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista que, menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La definició i implementació d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueix un instrument clau per concretar i fer efectiva la tutela dels drets fonamentals –especialment el de no discriminació per raó de sexe– i l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores i, especialment, de les dones treballadores.

Per això, l'Ajuntament ha elaborat un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, psicològic laboral i per raó de sexe on es descriuen els passos que cal seguir per posar de manifest i denunciar, en cas que sigui necessari, aquest tipus de discriminació.

L'assetjament laboral queda definit en el preàmbul de la llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal com la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcionarial que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat. L'assetjament laboral queda recollit en l'article 173.1, paràgraf segon del codi com els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcionarial i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'un altre, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima

Per la seva banda la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia indica en l'Article 31.3. Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.

Darrerament s'han aprovat dues lleis més que són la Llei Orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual en què es tracta la prevenció i la sensibilització sobre assetjament sexual en l'àmbit laboral tan públic com privat.

També la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI; que inclou mesures per garantir la igualtat i la no discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI tant en l'àmbit de l'empresa privada com de l'administració pública.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones en matèria d'ocupació i en les condicions de treball aconseguint un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes i persones no binàries de l'Ajuntament tenen dret que es respecti la seva dignitat; i totes les persones de l'Ajuntament tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (proveïdors/es, col·laborador/es externs/es i les persones usuàries dels serveis de l'Ajuntament) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament declara que qualsevol tipus d'assetjament (sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, orientació sexo-afectiva, identitat o 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 demana que cada una de les persones de 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 d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds que es fan per raó de l'orientació sexo-afectiva, la identitat o l'expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.

- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció. L'assistència específica es pot fer per delegació al Consell Comarcal o a una entitat externa si fos necessari.

- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.

- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.

- 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 de resolució.

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere tindrà una vigència de quatre anys i entrarà en vigor a partir de la seva aprovació pel Ple.

3. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ

L'Ajuntament manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i en conseqüència lliures de situacions d'assetjament sexual, psicològic laboral i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho:

- La prevenció

- L'actuació davant de situacions d'assetjament

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa en el punt 8 "Drets i obligacions de l'equip de govern, RLPT i persones treballadores i les persones usuàries dels serveis que ofereix aquest Ajuntament" d'aquesta Guia.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat de forma conjunta amb la representació dels treballadors i treballadores i una representació de l'equip de govern d'aquest Ajuntament, membres de la comissió d'assetjament. Els membres d'aquesta comissió queden referenciats a l'Annex 3.

4. OBJECTIUS

L'objectiu general del Protocol és definir un marc d'actuació específic per a la prevenció, identificació i resolució en els casos d'assetjament en l'àmbit de l'ajuntament de Bellpuig. Els objectius específics del present Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Concretar i definir els rols i les responsabilitats dels i les agents que hi intervenen.

- Vetllar per un entorn laboral on les dones, els homes i les persones no binàries respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol abasta a tota persona treballadora de l'Ajuntament de Bellpuig que pateixi assetjament, entès aquest com tota conducta verbal o física desenvolupada en l'àmbit de l'organització de l'empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament de Bellpuig.

També s'ha de contemplar i resoldre la situació en què el subjecte actiu de l'assetjament és un treballador/a de l'empresa i els subjecte passiu és un tercer aliè a la mateixa (un/a proveïdor/a, un/a client/a o usuari/ària) o a l'inrevés.

En aquest cas, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial (administració-empresa). Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, amb la finalitat que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenient. L'ajuntament informarà les empreses externes contractades (si n'hi ha) de l'existència d'aquest protocol.

6. TIPUS D'ASSETJAMENT: DEFINICIONS I EXEMPLES

DEFINICIÓ	EXEMPLES[1]
L'**assetjament sexual** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.	- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona. - Fer comentari o bromes sexuals obscenes. - Fer comentari grollers sobre el cos o l'aparença física. - Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades. - Sol·licitar favors sexuals. - Fer mirades lascives al cos. - Fer gestos obscens.

	- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit. - Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o WhatsApp (o qualsevol altra aplicació de missatgeria instantània) de contingut sexual de caràcter ofensiu. - Fer un apropament físic excessiu. - Arraconar. - Buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona. - Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatge no desitjats). - Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual). - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

[1] Sense ànims excloents ni limitadors, es considera que aquests exemples de comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere.

DEFINICIÓ	EXEMPLES[1]
L'**assetjament psicològic laboral (o mobbing)** és l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o d'altres que actuen al seu davant des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una	- Assignar una quantitat de tasques molt més elevada de les que s'assignen a altres persones que es troben en una situació equiparable i exigir-li terminis d'execució poc raonables. - Humiliar, menystenir o ridiculitzar a una persona en públic. - Cridar, insultar, criticar-la permanentment i amb un to irrespectuós sobre la seva feina. - No assignar tasques a la víctima, o assignar-li tasques sense sentit, absurdes i inútils, o

relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; cosa que representa tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la salut.	tasques molt per sota de les seves capacitats i que no siguin inherents al seu lloc de treball.

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

DEFINICIÓ	EXEMPLES[1]
L'**assetjament per raó de sexe** el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit i l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.	- Tenir actituds condescendents o paternalistes. - Dir insults basats en el sexe de la persona treballadora. - Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe. - Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona. - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe. - Utilitzar humor sexista. - Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe. - Fer xantatge sexual per raó de sexe. - Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
També es consideren **assetjament per raó de sexe** els que es produeixen: - **Per motiu de l'embaràs o maternitat** o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. - **Per motiu de la paternitat** o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional. - Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir. - Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament). - Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

DEFINICIÓ	EXEMPLES[1]
L'assetjament per raó de **l'orientació sexo-afectiva** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexo-afectiva d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.	- Bromes i/o insults homòfobs i ofensius. - Aïllament. - Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó de la seva orientació sexo-afectiva, estigui o no reconeguda per aquesta. - Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona. - Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut homòfob. - Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o WhatsApp (o qualsevol altra aplicació de missatgeria instantània) de contingut homòfob - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris homòfobs, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).
L'**assetjament per raó de la identitat de gènere** inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.	- Bromes i/o insults trànsfobs i ofensius. - Aïllament. - Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó de la seva identitat de gènere. - Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut trànsfob. - Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o WhatsApp (o qualsevol altra aplicació de missatgeria instantània) de contingut trànsfob. - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris trànsfobs, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

DEFINICIÓ	EXEMPLES[1]
L'**assetjament per raó d'expressió de gènere** inclou qualsevol comportament envers les persones que tenen una expressió de gènere que pot no correspondre amb les que habitualment s'assignen a un determinat gènere.	- Bromes i/o insults sexistes, homòfobs, trànsfobs i ofensius. - Aïllament. - Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó de la seva expressió de gènere. - Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexista, homòfob o trànsfob. - Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o WhatsApp (o qualsevol altra aplicació de missatgeria instantània) de contingut sexista, homòfob o trànsfob. - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris sexistes, homòfobs, trànsfobs, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Tots aquests tipus d'assetjament es poden produir en diferents direccions:

- **Assetjament vertical descendent:** conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores (de superior a subordinat).
- **Assetjament vertical ascendent:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica (de subordinat a superior).
- **Assetjament horitzontal:** entre companys o companyes de feina.
- **Assetjament d'intercanvi o quid pro quo:** quan s'utilitza la resposta a la situació d'abús o xantatge com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (per exemple, la renovació del contracte, promoció dins l'empresa...) o condiciona les relacions laborals. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i, per tant, el produeixen persones jeràrquicament superiors en l'organització i es produeix només en els casos d'assetjament sexual.
- **Assetjament ambiental:** prové de terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors...).

Amb la presència creixent i l'ús de les noves tecnologies de la informació, cada vegada hi ha més casos d'assetjament sexual, psicològic laboral i per raó de sexe a través de l'anomenat **assetjament digital o ciberassetjament.**

Entre els diferents tipus d'**assetjament cibernètic** podem trobar:

- Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per controlar les seves comunicacions amb terceres persones i moviments online.
- Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany o intimidacions que provoquen que la persona pateixi per la seua seguretat, a través d'Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Distribuir per Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o les dades compromeses hagin estat enviades voluntàriament.
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Enganyar una persona perquè comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
- Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en blanc d'spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
- Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Divulgar per Internet registres amb mòbils en els quals s'intimida, s'agredeix o es persegueix una persona.
- Perseguir i intimidar una persona en els espais d'Internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.)
- Presentar-se amb un perfil fals davant una persona amb la finalitat de concertar una trobada digital per portar a terme algun tipus de xantatge online.
- Aquestes pràctiques de ciberassetjament quedaran incloses en qualsevol altre tipus de nova tecnologia que pugui emparar aquestes conductes.

7. PRINCIPIS I GARANTIES

En tot el procediment d'intervenció han de quedar garantits tota una sèrie de principis que obliguen a totes les persones que hi intervenen:

PRINCIPIS	GARANTIES
Respecte i protecció	- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. - Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Ajuntament o del Consell Comarcal.
Confidencialitat	- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. - Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
Dret a la informació	- Totes les persones implicades tenen dret a informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
Suport de persones formades	- L'Ajuntament compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
Diligència i celeritat	- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
Tracte just	- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. - Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
Protecció davant de possibles represàlies	- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. - En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
Col·laboració	- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi de prestar la seva col·laboració.
Mesures cautelars	- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden

	proposar a l'alcaldia adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuïts...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.
Vigilància de la salut	- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció i l'orientació al departament de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest els dirigirà a l'especialista en cas de considerar-ho necessari, per la realització d'una valoració exhaustiva. - Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball, prèvia determinació per part de la mútua d'accidents de treball. - El servei de Prevenció, assistirà tècnicament l'empresa per tal d'investigar els danys a la salut de la persona treballadora.

8. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PARTS IMPLICADES

Obligacions per part de l'Ajuntament

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- A no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'ens dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores (RLPT)

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'Ajuntament i la representació legal de les persones treballadores.

Les persones de referència

Les funcions de les persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Les persones de referència han de ser persones sensibilitzades, que puguin fer una bona acollida, i que tinguin contacte i referencialitat amb la plantilla de personal laboral. És a dir, persones que puguin funcionar d'antena per assabentar-se de casos i que, per tant, podran fer de "canal" en aquest sentit.

Els nomenaments es faran per 2 anys amb possibilitat de renovació. Queden reflectits en l'annex 3. Per tal de fer efectiu el nomenament es seguirà el formulari de l'annex 4 (que s'adjuntarà a les actes de les reunions corresponents.

Les figures de referència són una possible via d'accés i demanda d'ajuda davant situacions d'assetjament **però en cap cas constituirà la única via**. Qualsevol figura professional pot ser susceptible de ser antena i receptora d'una situació d'assetjament.

La comissió d'investigació

A aquests efectes, si no s'ha delegat en el Consell Comarcal, es crea una Comissió d'investigació que estarà formada per:

- La/El regidor/a de Recursos Humans i/o d'Igualtat (ad hoc, en funció del cas)

- Un/a representant de les persones treballadores de l'Ajuntament que formi part de la comissió d'assetjament. Es poden nomenar dues figures més de suplències en cas d'impossibilitat d'assistència o conflictes d'interès en el cas d'aquesta primer persona elegida. Les eleccions de figures estables per formar part de les comissions es renovaran cada 4 anys.

- Una de les dues persones de referència.

Si s'ha fet un encàrrec de gestió al Consell Comarcal, serà el mateix Consell Comarcal qui decidirà la composició d'aquesta Comissió d'Investigació.

En el cas que des del Consell Comarcal no es pugui donar el servei, es demanarà assessorament a una entitat externa (es poden trobar recursos disponibles a l'Annex 5)

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.

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

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.

- Entrevistar els i les possibles testimonis.

- Valorar si calen mesures cautelars.

- Emetre l'informe vinculant.

És important recordar que la comissió d'investigació, en cap cas podrà qüestionar la credibilitat del relat i vivència de la persona assetjada. La funció de la Comissió serà acompanyar i analitzar les proves existent per tal de concloure si existeixen suficients indicis i proves per activar el procediment sancionador i per tipificar-ho com a assetjament.

9. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Les accions de prevenció negociades entre l'Ajuntament i la representació de les persones treballadores són les següents, per a totes aquestes accions es comptarà amb un conveni de col·laboració amb el Consell Comarcal per tal de garantir-les:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat i plans de no-discriminació de persones LGBTIQ+.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'Ajuntament responsable dels plans o mesures d'igualtat i de no-discriminació de persones LGBTIQ+, en concret, del Protocol d'assetjament.
- Qualsevol altra mesura que a criteri de la comissió es pugui determinar

10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

La persona que consideri que està patint una situació d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere ho podrà fer per comunicació o directament per denúncia. El procediment realitzat per via interna no exclou que la persona afectada pugui iniciar un procediment extern, realitzat per la via administrativa o judicial.

VIA INTERNA

En el cas que l'ajuntament hagi delegat en el Consell Comarcal o entitat experta també s'entén com a via interna.

Fase 1: Comunicació i assessorament

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

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

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

El correu per poder tramitar la comunicació és el següent assetjament@bellpuig.cat

La comunicació es presenta a la persona de referència escollida per la persona afectada.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la Comissió d'Assetjament, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'Ajuntament adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

En aquest cas, si la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament, demanarà a la persona afectada que ratifiqui per escrit la voluntat de no prosseguir en aquell moment amb el procés i li oferirà

la possibilitat de rebre un acompanyament per part de personal especialitzat en prevenció, en cas que ho vulgui. Aquesta comunicació escrita es farà arribar al correu electrònic assetjament@bellpuig.cat

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, però s'adoptaran mesures de prevenció per vetllar per un clima laboral lliure d'assetjament.

En qualsevol dels casos, el personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi. La denúncia s'ha de presentar per escrit a la persona de referència utilitzant el model de denúncia. (Annex 2), via correu electrònic (assetjament@bellpuig.cat) amb acusament de rebut.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

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

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

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

Amb la finalitat de preservar la confidencialitat de les dades, s'assignarà un codi a cada denúncia per tal d'evitar utilitzar dades identificatives. El codi serà el número de la denúncia i l'any en que es registra separat per guió mig.

La informació quedarà guardada dins de l'expedient degudament codificat i al qual només tindran accés les persones de la comissió d'investigació del cas.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta (Annex 2). La denúncia es presentarà per escrit al correu electrònic assetjament@bellpuig.cat amb acusament de rebut.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Ajuntament, duent a terme entrevistes amb la persona que denuncia, la persona denunciada i els possibles testimonis, i emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Mentre duri el procés d'investigació, serà la mateixa Comissió d'Investigació l'encarregada de valorar si calen **mesures cautelars.**

> En els casos de denúncies d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere, fins al tancament del procediment, i sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Investigació pot sol·licitar cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina, mobilitat funcional...) que consideri oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.
>
> Aquestes mesures, en cap cas, poden representar per a la víctima un perjudici o menyscapte en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials.
>
> En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, és la víctima qui decideix si el realitza ella o la persona agressora i el departament ha de facilitar en tot moment que el trasllat de l'una o l'altra persona es realitza de la manera més ràpida possible.

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

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.

- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.

- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades.

- Conclusions.

- Mesures correctores.

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

L'Ajuntament posa a disposició els mitjans necessari per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remetrà a serveis jurídics (Secretaria) i a Alcaldia.

Fase 3: Resolució

L'objectiu d'aquesta fase és emetre una resolució del cas. **L'informe vinculant elaborat per la comissió investigadora** es remet a serveis jurídics (Secretaria), per a la seva revisió, i a Alcaldia. Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, l'Alcaldia emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30 dies.

- **Si hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament**:

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

L'obertura de l'expedient disciplinari es realitzarà d'acord a la normativa d'aplicació establerta en el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Text Refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, el Text Únic o Conveni Col·lectiu del Personal Laboral vigent de la Generalitat de Catalunya, i qualsevol altra normativa aplicable a l'efecte. En aquest sentit, i una vegada valorats els fets, la intencionalitat, els danys produïts, reincidència de la falta, entre altres, es podrà imposar les sancions establertes en la normativa reguladora d'acord al grau de la falta (lleu, greu o molt greu).

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi ha de fer constar les dades identificadores de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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

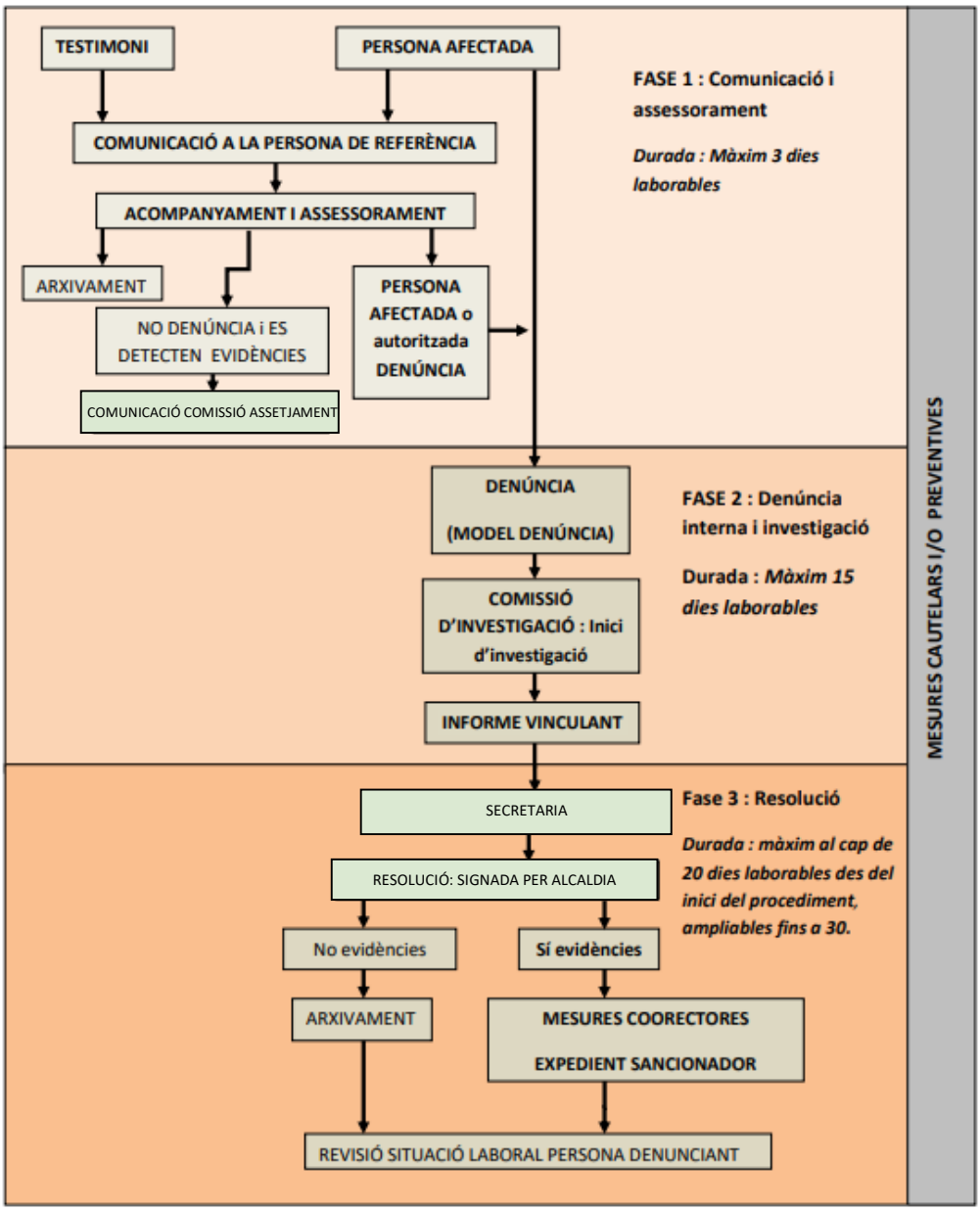
Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

VIA EXTERNA

Les vies de resolució externa son la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial (Jurisdicció laboral o jurisdicció penal). Habitualment es recomana iniciar el procés extern per la via administrativa.

Es recorda que la utilització de les vies internes pel tractament dels casos d'assetjament **en cap cas és incompatible** amb la utilització, simultània o posterior, de les vies externes.

A continuació es presenta diagrama amb el circuit d'actuació per a la prevenció de l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les diferents fases de la **via interna**:



11. TIPIFICACIÓ DE LES CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT

Si la situació d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere queda demostrada, l'Ajuntament de Bellpuig haurà d'imposar les sancions corresponents.

És important que les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets.

Són considerades com a faltes **molt greus**

a) L'assetjament sexual ambiental, quan, a través d'una o de diverses conductes de naturalesa sexual de qualsevol tipus que tingui com a conseqüència, buscada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents mereixi, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.
b) Assetjament sexual en forma d'intercanvi o de xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, continuïtat en aquest, formació i promoció professionals, salari, etc. a l'acceptació per part de la víctima d'un favor o favors de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita no s'arribi a complir de manera específica.
c) L'assetjament per raó de sexe, és a dir, qualsevol comportament realitzat segons el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents mereixi, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.
d) L'adopció de represàlies contra les persones que denuncien, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre que s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre si mateixes o davant de terceres persones.
e) Els fets constitutius de delicte d'assetjament sexual després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.
f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara serveis o vestuaris.
g) Reiteració en les conductes tipificades com a faltes greus.
h) Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per controlar les seves comunicacions amb terceres persones i moviments online.
i) Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o les dades compromeses hagin estat enviades voluntàriament.
j) Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.
k) Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
l) Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en blanc d'spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
m) Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seva identitat.
n) Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

Són considerades com a **faltes greus**, sempre que no tinguin el caràcter de faltes molt greus

a) Invitacions impúdiques o comprometedores.
b) Gestos obscens dirigits a companyes o companys.
c) Contacte físic innecessari o fregaments amb caràcter sexual o libidinós.
d) Fer preguntes sobre la vida personal, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals sense pressió, demanar cites reiterades o fer invitacions compromeses.
e) Realització de desqualificacions públiques o reiterades sobre la persona i el seu treball per raó de sexe.
f) Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic.
g) La impartició d'ordres vexatòries.
h) La impartició d'ordres contradictòries.
i) Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua per raó de sexe.
j) Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany o intimidacions que provoquen que la persona tema per la seua seguretat, a través d'Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
k) Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
l) Enganyar a una persona perquè comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
m) Comentaris sobre l'aparença o aspecte de la persona, floretes/ comentaris sexuals, observacions desagradables o abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
n) Les conductes d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració en tot el procés, es considerarà una falta greu.
o) Qualsevol altra de la mateixa gravetat.

Són considerades com a faltes **lleus**

a) Ús d'imatges o de pòsters de caràcter sexual i/o pornogràfic en els llocs i eines de treball.

11.1 Circumstàncies agreujants

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si escau, puguin imposar-se, es tenen com a circumstàncies agreujants les següents:

- La reiteració de la conducta.
- L'amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimoni 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 l'ofès/a, o la identificació de l'autor/a partícip.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.

- La superioritat jeràrquica de l'agressor/a respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- La superioritat jeràrquica de l'agressor/a respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- Quan l'assetjament es dirigeix a persones amb discapacitat o persones en situació de trastorn psicològic demostrable.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal.
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral.
- Quan l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- L'augment deliberat de dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.

11.2 Sancions

Les sancions a aplicar són les establides en el conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Les principals normes que regulen el marc normatiu del règim disciplinari són el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, el Text Únic, i el Decret 243/1995, del 27 de juny, del Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Al seu torn, l'article 113 del Text Únic disposa que l'incompliment de les obligacions pròpies dels funcionaris, si implica la comissió de fets o omissions constitutives de falta, dona lloc a les sancions corresponents, independentment de les que, segons els casos, puguin derivar de les responsabilitats civil o criminal. Aquesta responsabilitat, estrictament disciplinària, és compatible amb la responsabilitat penal o civil, si escau.

12. MESURES REPARADORES

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

• La restitució i el reconeixement del dany

• La indemnització

• La rehabilitació

• La satisfacció

• La garantia de no repetició, posant l'atenció en qui ha emès el dany. Així mateix, un cop tancat el procediment, s'haurà de vetllar per la inexistència de represàlies per les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

13. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La comissió d'assetjament es reunirà un cop a l'any per fer l'avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere. S'elaborarà un informe anual d'avaluació.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'Ajuntament.

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'Ajuntament durant l'any.

Mitjançant el Pla d'Igualtat i el seu corresponent seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat realitzarà el seguiment corresponent a les mesures de prevenció establertes en el protocol, a partir dels indicadors que s'hagin establert al Pla d'Igualtat.

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

14. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'Ajuntament.

Bianualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

ANNEX 1. MARC LEGAL. PRINCIPALS REFERÈNCIES NORMATIVES.

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere són les següents:

Normativa internacional:

Nacions Unides:

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.

Organització Internacional del Treball:

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.

- Resolució de 1985. S'hi denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

Normativa comunitària:

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.

- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.

- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.

- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].

- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].

- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].

- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].

- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.

- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.

- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.

- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].

- 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 de l'home en el treball.

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.

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

- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.

- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

Normativa estatal:

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.

- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.

- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, re-ferida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.

- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.

- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.

- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballa-dors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).

- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.

- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI.

Normativa autonòmica:

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.

- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).

- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.

- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.

- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

ANNEX 2. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

	Codi del cas:
FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA. *Document d'ús intern, no el publiqueu ni en feu difusió.* Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, psicològic laboral, per raó de sexe, per orientació sexo-afectiva o per identitat o expressió de gènere.	
NOM, COGNOMS, DNI I LLOC DE TREBALL DE LA PERSONA DENUNCIANT:	☐H ☐ D ☐ No binari
NOM, COGNOMS I POSICIÓ DE LA PRESSUMPTA PERSONA ASSETJADORA:	☐H ☐ D ☐ No binari
DETALLS DELS FETS (Incloent dates, durada, freqüència, lloc dels fets i noms i cognoms de possibles testimonis):	
Altres observacions:	
Signatura	Data

ANNEX 3. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'ASSETJAMENT

La Comissió d'Assetjament està constituïda per:

En representació del Govern Municipal per:

- Istria Molinero Sampedrano, Regidora d'Igualtat.
- Inés Granollers Cunillera, Regidora de Recursos Humans.

En representació de les persones treballadores:

- Francisco Javier Saladrigues Isant, membre del comitè d'empresa.
- Txell Graells Palà, membre del comitè d'empresa.

Com a persones de referencia:

- Rosa Raurich Simona
- Neus Eroles Puigpinós

Substitució de les persones que integren la Comissió d'Assetjament.

Les persones que integrin la Comissió d'Assetjament seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada. Les eleccions de figures estables per formar part de les comissions es renovaran cada 4 anys, amb possibilitat de mantenir-se dins de la comissió si així ho acorden les parts implicades.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió i que representin a l'equip de Govern seran reemplaçades per aquest, i si representen a la representació legal de persones treballadores seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern. En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant.

Es podran nomenar dues figures més de suplències en cas d'impossibilitat d'assistència o conflictes d'interès en el cas d'aquesta primer persona elegida.

Les persones de referència seran designades de mutu acord per la resta de membres de la Comissió d'Assetjament.

ANNEX 4. MODEL DE NOMENAMENT DE PERSONES DE REFERÈNCIA

Atenent que el Protocol contra l'assetjament desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, assetjament psicològic laboral, d'assetjament per raó de gènere, d'orientació sexo-afectiva i/o de la identitat de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Bellpuig, la Comissió d'Assetjament decideix designar com a persona de referència, a XXXXXXXXXXXXXXXXX amb número de DNI XXXXXXXX-X amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el Protocol d'Assetjament.

Les funcions de la persona de referència entren en vigor amb la data de signatura del present document i perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament, a Bellpuig, en data XX d'XXXXX de 20XX.

Sra./Sr. XXXXX (persona de referència)

Sra./ Sr. XXXXX Regidoria d'Igualtat/Recursos Humans

Sra./Sr. XXXXX representant de les persones treballadores

ANNEX 5. RECURSOS I SERVEIS D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ

Serveis o recursos per a l'assessorament de casos

- **Consell Comarcal de l'Urgell:** C/ Agoders, 16**,** 25300 Tàrrega**.**

  Tel: 973 500 707. E-mail: consell@urgell.cat igualtat@urgell.cat

- **Fundació Sorli:** Assessorament i acompanyament per a la investigació i seguiment de possibles casos d'assetjament. Carrer d'Ausiàs Marc, 107,08013 Barcelona

  Tel: 932 457 366. E-mail: hola@fundaciosorli.org Web: https://www.fundaciosorli.org/

- **Genera**. Assessorament i acompanyament per a la investigació i seguiment de possibles casos d'assetjament. Cervera.
  Tel: 650 763 222 / 666 742 131. E-mail: info@genera.cat www.genera.cat

- **G-360**|Cartografies Humanes i socials: www.g-360.org

- **Escola d'Administració Pública de Catalunya.** Lluís Companys, 1, 1r, 25003 Lleida

  Tel. 973 27 00 33

  lleida.eapc@gencat.cat

  En aquest enllaç es detallen les sancions segons falta:

  https://formacioooberta.eapc.gencat.cat/contingutsdelscursos/grh/080_regim/inici.html#les_sancions (8.1.5)

Serveis o recursos a on es poden derivar les persones que pateixen assetjament

- **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** - Urgell

  Consell Comarcal de l'Urgell, C. Agoders, 16- 25300 Tàrrega
  Tel. 973 500 707
  siad@urgell.cat

- **Institut Català de les Dones (ICD).** Delegació del Govern a Lleida. Servei d'atenció psicològica i assessorament jurídic.

  Lluís Companys, 1, entresòl, 25003 Lleida
  Tel. 973 70 36 58
  icd.lleida@gencat.cat

- **Servei d'atenció Integral (SAI)** - Urgell. sai@urgell.cat

  Prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- **Xarxa d'atenció i recuperació integral de les dones que pateixen violència masclista**

  https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/guia-dajuts-per-a-dones-en-situacio-de-violencia-masclista/

- **Inspecció de Treball i Seguretat Social**

  Les persones treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret a tornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris o a la resolució laboral amb dret a indemnització.

  https://www.mites.gob.es/itss/web/ca/index.html

- **Centres de Seguretat i Salut del Departament de Treball**

  https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/

- **Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball**

  https://www.insst.es/

ANNEX 6. LA COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL. INSTRUMENTS.

MÈTODE	DESCRIPCIÓ
Distribució del protocol	- Distribuir una còpia del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere i del procediment de denúncia interna a totes les persones de l'entitat. · Si és necessari, traduir la documentació a altres llengües.
Sessions informatives	- Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores, a través de l'empresa de prevenció de riscos, sobre la prevenció i abordatge l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere al lloc de treball.
Adjuntar informació a les nòmines / als nous contractes	- Adjuntar el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere a la nòmina de les persones treballadores (en un mes determinat). - Entregar una còpia del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere en el moment de formalitzar el contracte laboral, i demanar un rebut de recepció d'aquest signat.
Cartells informatius	- Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere. - Incloure una relació de les persones a qui es poden adreçar (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per resoldre una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere.
Fulletons	- Dissenyar fulletons informatius on s'expliqui el protocol i distribuir-los.
Notícies	- Incloure informació relativa a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere a les publicacions internes de l'organització, si escau.
Intranet	- Incloure a la xarxa informàtica de l'entitat el protocol i el procediment de denúncia interna en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexo-afectiva, identitat o expressió de gènere.

ANNEX 7. PETIT GLOSSARI

Conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Dades desagregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

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.

Expressió de gènere. Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc. L'expressió de gènere no coincideix necessàriament amb la identitat de gènere. L'expressió de gènere s'identifica amb un rol de gènere femení o masculí, o amb una combinació de tots dos.

Horari flexible. Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.

Identitat de gènere. Sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del gènere que se'ls va assignar en néixer segons les seves característiques biològiques.

Igualtat d'oportunitats. Condició de ser iguals de dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que les actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Orientació sexo-afectiva. Tendència d'una persona a sentir atracció sexual, eròtica o romàntica, per altres persones o no segons el sexe o el gènere a què pertanyen. L'homosexualitat, l'heterosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat són orientacions sexo afectives.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix a aconseguir que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Ús no sexista del llenguatge. Aquell llenguatge que té en compte la superació de l'ús del masculí per a la denominació genèrica dels dos sexes.

Violència en l'àmbit laboral. 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: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual o discriminació per embaràs o maternitat.

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