



ANUNCI

Expedient núm.: 2169/2024

Resolució amb número i data establerts al marge

Procediment: Protocols

A la vista que en el ple de la corporació de data 27 de Març de 2025 es va procedir a aprovar el protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual en l'àmbit laboral i altres discriminacions al lloc de treball es procedeix a publicar el protocol al BOPT i etauler pel seu coneixement

Annex

El protocol

L' Alcalde

Rubén Miguel Blanes Renedo (1 de 1)

Alcalde-President

Data Signatura: 28/10/2025

HASH: 3817ec0254f5b59a4398f8e3733e59



Codi Validació: AAZK3NJ6G2XZ3635WG3N4KEQ2
Verificació: <https://moraebre.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 36



Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o identitat sexual

1 INTRODUCCIÓ	1
2 MARC LEGAL	2
2.1 Normativa comunitària.....	2
2.2 Normativa estatal	2
2.3 Normativa autonòmica	4
3 OBJECTIUS	4
4 COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT	5
5 DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	5
6 DEFINICIONS I EXEMPLES.....	7
7 SÍMPTOMES I EFECTES	11
8 ÀMBIT DE PROTECCIÓ.....	17
9 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Òrgan de Govern de l'Ajuntament de MÓRA D' EBRE	
10	18
11 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Sindicats o representació de les persones treballadores	18
12 DRETS I OBLIGACIONS. La plantilla.....	19
13 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones que consideren que estan patint assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual	20
14 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones testimonis de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual.....	21
15 INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ.....	22
16 ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA.....	23
17 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA.....	24
16.2 Denúncia interna i investigació	26
18 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS.....	30
19 SANCIONS I ACCIONS CORRECTORES.....	31
20 SEGUIMENT DEL PROTOCOL	31
ANNEX. 1. FORMULARIS.....	32





1 INTRODUCCIÓ

La legislació vigent (tant en l'àmbit internacional, com nacional) està incorporant contínuament continguts en matèria d'igualtat d'oportunitats en el si de les organitzacions, però, tot i això, encara es continuen produint situacions de desigualtat i es continuen donant condicions desfavorables per a les dones en les seves relacions laborals.

Cal, per tant, continuar treballant en aquesta direcció per tal que es faci efectiva l'aplicació d'aquestes lleis i que s'obtingui el seu resultat previst a les empreses i a la societat en general.

El que es vol aconseguir amb l'elaboració d'aquest protocol és la prevenció, detecció i actuació davant de situacions que es puguin donar d'assetjament i poder treballar en un ambient segur i respectuós en l'àmbit laboral. A més, per tal de respondre a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, el present protocol també inclou l'assetjament per orientació sexual o identitat sexual.

El treball de prevenció sobre l'assetjament a la feina més enllà de la realització d'un protocol, cal que respongui a una política global de prevenció com a mesura d'igualtat.

La sensibilització vers totes les persones de l'Ajuntament i la formació cap als agents socials és una de les línies més importants de prevenció.

2 MARC LEGAL

2.1 Normativa comunitària

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

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CEE 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.





2.2 Normativa estatal

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 de dones i homes:

- art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels treballadors:

- art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

- art. 2: Estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el





desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de les Administracions públiques de protegir el personal al seu servei front els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació amb la previsió de 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:

- art. 184: tipifica l'assetjament sexual com a delictes.





2.3 Normativa autonòmica

L'Estatut de Catalunya estableix en el títol preliminar que els poders públics catalans han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat.

Art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Art. 5. Tercer: Determinar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la discriminació per embaràs o maternitat com les tres tipologies de violència en l'àmbit laboral.

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

3 OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest protocol és esdevenir un instrument útil per abordar els casos d'assetjament i oferir recomanacions específiques per al personal que ha d'intervenir en el procediment d'activació del Protocol, bé siguin les persones afectades o les persones que ocupen càrrecs de comandament, com a responsables de vetllar per la salut i benestar del personal a càrrec seu. Aquest objectiu es concreta en:

1. Ampliar mesures de prevenció de riscos oferint així un ambient laboral més segur i respectuós.
2. Complir la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
3. Complir la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals



4 COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

Amb aquest protocol, l'Ajuntament pretén treballar en tots aquells casos d'assetjament a partir de la confidencialitat davant de qualsevol fet mantenint una postura justa, respectuosa i responsable per poder oferir un clima de confiança davant de tot el personal.

5 DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

Amb l'objectiu de garantir la protecció dels drets constitucionalment reconeguts, l'Ajuntament vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones que hi treballen o hi tenen alguna relació presencial.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament tenen dret que es respecti la seva dignitat, a la vegada que tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuaris/àries, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament declara que **l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i, per tant, 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.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o





Ajuntament de Móra d'Ebre

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, així com donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament es compromet a:

- Difondre aquest 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 o més persones amb la formació i aptituds necessàries per a realitzar aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- 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 que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.





6 DEFINICIONS I EXEMPLES

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

A continuació de cada tipus d'assetjament, a títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar la seva existència.

- **Assetjament sexual.** Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Per exemple:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre l'aparença física.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.



- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no-desitjats).
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
 - Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.
- **Assetjament per raó de sexe.** Situació en la qual es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquest tipus d'assetjament es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (o per la seva actitud defensora de la igualtat). Per exemple:



- Mostrar conductes discriminatòries.
 - Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
 - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencialitats intel·lectuals de les dones.
 - Utilitzar humor sexista en to despectiu.
 - Menystenir la feina feta.
 - Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
 - Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)
- **Discriminació per embaràs o maternitat/paternitat** o en exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Per exemple:
 - 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.
 - Denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual.** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de la identitat sexual.** 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.

- En els dos darrers tipus d'assetjament s'hi inclouen els exemples exposats en l'assetjament per raó de sexe i altres exemples específics com emprar humor LGBTIfòbic.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix entre:

- **Assetjament d'intercanvi:** es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, ocupació, promoció, salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **Assetjament ambiental:** El comportament impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones que són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. En alguns casos l'assetjament pot produir-se de forma no intencional, però en qualsevol cas és inacceptable.

- **Assetjament horitzontal:** Quan l'assetjament es dona entre companys/es.





- **Assetjament vertical descendent:** Quan l'assetjament es dona d'un comandament a una persona subordinada.
- **Assetjament vertical ascendent:** Quan l'assetjament sexual i per raó de sexe es dona d'un/a treballador/a cap a una persona de caràcter professional superior.

7 SÍMPTOMES I EFECTES

7.1. Efectes associats a viure una situació d'assetjament.

Els efectes depenen molt dels recursos personals de l'individu per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmès, a la llarga pot presentar una gran varietat d'efectes que detallem a continuació:

7.1.1. Efectes per a les persones que viuen una situació d'assetjament

- Síntomes psicosomàtics més freqüents:

Astènia, cefalea, trastorns dermatològics, trastorns digestius, trastorns respiratoris, trastorns cardiovasculars (hipertensió, taquicàrdia, etc.), trastorns musculoesquelètics (cervicàlgies, lumbàlgies, etc.), insomni de conciliació o de manteniment.

- Síntomes psíquics generals:
 - Dificultat d'atenció i concentració.
 - Trastorns de memòria.
 - Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.
 - Tristesa.
 - Estrès.
 - Desmotivació i insatisfacció personal.
 - Sensació de vulnerabilitat i indefensió que poden generar baixa autoestima i sentiments de fracàs, frustració o impotència, entre



d'altres.

- Sentiments de vergonya o de fàstic cap a la persona assetjadora.
- Dubtes o interrupcions de tractaments i teràpies prescrites que s'estan seguint, per exemple per fer una reassignació de sexe.

Depressió.

- Trastorns psíquics específics:
 - Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat.
 - Síntomes d'hiperactivació.
 - Bloqueig emocional.
 - Aïllament social.
 - Pèrdua d'autoestima.
 - Sentiments de culpa, fracàs i frustració.
 - Records recurrents de l'esdeveniment no-desitjat d'assetjament.
 - Conductes d'evitació i fredor afectiva.
 - Disfòria.
 - Idees relacionades amb el suïcidi.

7.1.2. Efectes per a l'àmbit laboral

- Per a les persones treballadores:
 - Desmotivació i insatisfacció.
 - Pèrdua de perspectives professionals.
 - Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
 - Augment de l'absentisme i rotació de personal.



- Dilema de veure's abocades a triar: renunciar al lloc de treball o "aguantar".
- Canvis de feina.
- Períodes llargs d'incapacitat temporal.
- Augment del grau de nerviosisme i d'errors en la feina.
- Visites innecessàries als serveis mèdics i psicològics.

7.1.3. Repercussions econòmiques i d'organització

- Enrarament del clima laboral (manca de col·laboració de la persona treballadora afectada, tensions entre el personal, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantia i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Sinistralitat més alta, ja que l'enrarament del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, altres).
- Pèrdua de la persona treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, canvis en el lloc de treball, etc.
- Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores o amb la direcció.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Augment de queixes en determinats llocs de treball.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.
- Augment de les despeses per a l'organització a causa de l'increment de l'absentisme i el creixement de les baixes.

7.1.4. Efectes per a la societat en general

- Contribueix a la perpetuació de les desigualtats socials, específicament



les desigualtats entre dones i homes i desigualtats amb les persones LGBTI.

- Mantenint i perpetuant els estereotips de gènere.
- Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de qualsevol manifestació de violència masclista.
- Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
- Contribuint al manteniment de la segregació vertical i horitzontal existent al mercat laboral actual.
- Perpetuant la LGBTIfòbia.
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les persones i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la seva productivitat i, en el cas de les administracions públiques, un servei adreçat a la ciutadania adequat.
- Repercussions econòmiques a causa de:
 - Pèrdues de força de treball.
 - Despeses mèdiques.
 - Despeses per danys i perjudicis.

7.2. Conductes de la persona o persones autores de l'assetjament psicològic

7.2.1. De tipus organitzacional

- Anul·lar o restringir, per part del o de la superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
- Prohibir als companys que parlin amb una persona determinada.
- Interrompre contínuament, per tal que la persona no es pugui expressar.



- Obligar alguna persona a executar tasques en contra de la seva voluntat.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit, absurdes, inútils.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball o tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer la feina amb la seguretat adequada.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys.



- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.

7.2.2. Adreçades a les relacions socials de les persones

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigint-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.

7.2.3. Adreçades a la vida personal i privada de les persones

- Crítiques insistents o permanents a la vida privada d'una persona.
- Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
- Fer semblar estúpida una persona.
- Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu i els comportaments d'una persona.
- Fer mofa de la vida privada de la persona.
- Parlar malament d'una persona a esquena seva.
- Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.
- Atacs a les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra



circumstància personal o social.

- Ridiculitzar l'orientació sexual o l'estil de vida d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la "explotar".

7.2.4. De violència

- Amenaces de violència física.
- Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
- Fer ostentació de força muscular com a provocació.
- Ús de violència menor, com per exemple envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar o menystenir.
- Amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidatoris.

8 ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a:

- Totes aquelles persones que formen part de l'Ajuntament.
- Totes aquelles persones que no formen part de l'Ajuntament de Móra d'Ebre però que s'hi relacionen per raó de la seva feina.
- En qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (jornades reunions, actes...) en què l'Ajuntament participi.

L'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual no seran permesos en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.





9 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Òrgan de Govern de l'Ajuntament.

L'Ajuntament és responsable de garantir el dret de totes les persones treballadores que tinguin un entorn de treball productiu i segur i, per tant, com a responsables tenen l'obligació de:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ofendre, molestar o discriminar.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions que estableix aquest protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, d'orientació sexual o identitat sexual.
- Respondre de manera adequada a totes aquelles persones que comuniquin una queixa.
- Informar o investigar totes i cadascuna de les queixes o denúncies que es presentin.
- Fer seguiment de la situació després de la queixa o denúncia presentada.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

10 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS. Sindicats o representació de les persones treballadores

La representació del personal té la responsabilitat de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o identitat sexual a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar.

És obligació de les persones representants dels treballadors i treballadores:

- Implicar-se en la definició de la política de l'organització contra l'assetjament.





- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n deriven represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat.

11 DRETS I OBLIGACIONS. La plantilla

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- L'obligació de tractar als altres amb respecte.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les quals es tingui coneixement i el deure de la confidencialitat.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per a una denúncia interna.



12 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones que consideren que estan patint assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual

"Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relacions per raó de la teva feina, aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar".

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixi.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent-hi detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

En cas de realitzar l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

- Documentar l'assetjament: prendre nota i registrar els incidents. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.
- Demanar suport. Si resulta difícil o impossible parlar amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix, és molt important demanar suport com més aviat millor.

L'Ajuntament ha nomenat dues persones de referència que tenen formació i aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (vegeu apartat 15. Assessorament i assistència).

- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc propi de l'Ajuntament (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).





Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins l'Ajuntament: formular una queixa i demanar l'assistència i suport a les persones de referència per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, se sancioni la conducta.

S'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184, cal acudir a la via penal.

13 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES. Per a persones testimonis de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, orientació sexual o d'identitat sexual

- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el comportament que està tenint és totalment inadequat.
- Donar suport a la persona que està essent assetjada.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

- Informar a l'Ajuntament, demanar ajuda o presentar una queixa o denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe





d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

14 INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'Ajuntament es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. L'Ajuntament, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- El protocol estigui disponible per tot el personal a la intranet de l'Ajuntament.
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

L'Ajuntament, d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació/informació entorn de:

- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).
- Mediació i resolució de conflictes.

Específicament es faran accions per a:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.



- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes i mediació).

15 ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA

L'Ajuntament es compromet a donar suport i assistència a totes aquelles persones de l'organització que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual. També a aquelles que no formen part del Ajuntament, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Per poder garantir-ho, des de l'Ajuntament, d'acord amb la representació de les persones treballadores, es nomenen dues persones de referència responsables de donar suport en aquest procés.

Les funcions d'aquestes persones de referència són les següents:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.

Les persones de referència s'han de nomenar cada 4 anys -coincidint amb la renovació de la comissió d'igualtat-, amb possibilitat de renovació, i sempre que es produeixi una baixa.



En cas de ser necessària la intervenció de professionals externs per a resoldre uns fets concrets, l'Ajuntament haurà de posar els mitjans necessaris per fer-hi front.

16 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA

16.1. Presentar una queixa i demanar assistència a les persones de referència per resoldre la situació. **Fases de presentació de queixa i assistència**

16.1.1. Formulació d'una queixa:

- Presentació de queixa i demanda d'assistència. Qui formula la queixa s'adreçarà a la persona de referència, que serà qui l'acompanyarà en el procés.
- Comunicació dels fets tan aviat com sigui possible.

16.1.2. Recollida d'informació i anàlisi dels fets:

Un cop rebuda la queixa i recollida la informació, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre les opcions i accions que pot emprendre.

16.1.3. Mediació informal:

La persona de referència ha de vetllar per resoldre el conflicte actuant com a



tercer en una mediació informal (s'han de pactar en quines condicions i sempre que la persona afectada accepti aquesta mediació) entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'organització.
- Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.
- Comunicar-li que malgrat que la conversa pugui ser informal i confidencial es farà un seguiment de la situació.

16.1.4. Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Consensuar l'acord: signar amb la persona assetjada i la persona que ha comès l'ofensa, la resolució de la situació.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament (fer un seguiment de la persona que ha realitzat l'assetjament).
- Ajudar la persona assetjada a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesura. Valorar la possibilitat si és necessari d'un canvi de lloc de treball de la persona assetjadora o de la persona afectada (sempre que hi hagi acord amb ella), demanar assessorament extern si cal, etc.

És convenient que des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no transcorri un termini superior als 7 dies laborables.





16.2 Denúncia interna i investigació

Si els intents de solucionar el problema de manera informal s'han rebutjat, quan el resultat ha estat insatisfactori per a la persona assetjada, o no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'optarà pel règim disciplinari aplicable a les administracions locals que està regulat articles 93 a 98 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i al capítol 7, articles 237 a 310 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament ha infringit el protocol de l'entitat i respondre de manera conseqüent.

16.2.1. Presentar una denúncia interna

Cal comunicar els fets a la persona de referència i aquesta, ho presentarà a la Comissió d'Igualtat la qual determinarà les persones que formaran part de la Comissió d'investigació. La denúncia ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- El nom i cognoms dels possibles testimonis.

La Comissió d'investigació que rep la denúncia haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar, tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora, qui forma part d'aquesta Comissió i com es portarà a terme la investigació.



- Haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Per això s'haurà d':

- Entrevistar amb la persona que presenta la denúncia interna.
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets.

L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha arribat la Comissió d'Investigació.

16.2.2. Mesures cautelars durant la instrucció

- Cal preveure mesures per separar la persona assetjada de l'assetjadora. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora per garantir la protecció davant possibles represàlies.
- Intentar limitar el contacte entre les persones implicades durant la investigació.
- Garantir la confidencialitat en el procés i facilitar suport i assessorament.





16.2.3. Avaluar les proves i prendre decisions: resolució

A la vista de l'informe escrit de la Comissió d'Investigació, l'Ajuntament ha de dictar la resolució corresponent en un període màxim d'un mes. Si en la resolució (que inclourà una síntesi dels fets), els fets es qualifiquen com a assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, s'hi hauran d'incloure les mesures disciplinàries corresponents, així com les compensacions a la persona assetjada.

En tot cas, s'haurà d'informar les parts del resultat del procés, així com del dret a recórrer a altres vies de resolució externa: a la Inspecció de Treball (via administrativa) o a la via judicial (social o penal).

L'oportunitat i conveniència de cada procés dependrà de diferents factors que cal considerar. Entre altres:

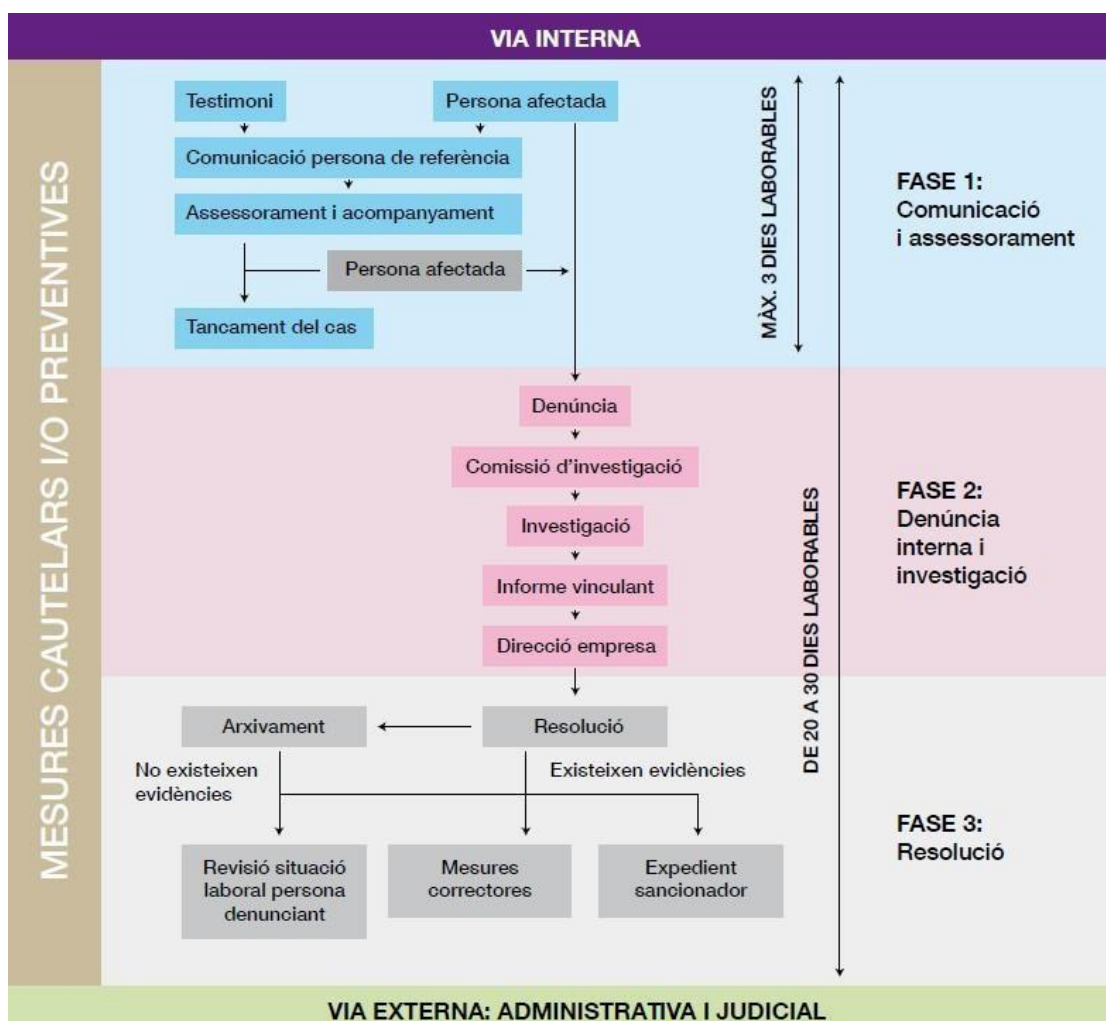
- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició del presumpte assetjador en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències importants de poder, d'estatus, etc.)
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans.
- I sobretot, la voluntat de la persona que pateix la situació (desejos, expectatives, etc.).

Cal emfatitzar que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra i que la via judicial s'aconsella només per a casos molt greus d'assetjament.

Per a més informació relativa a l'assetjament a les persones LGBTI es pot consultar el Protocol del deure a la intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.



Vies de resolució d'una queixa o denúncia d'assetjament





17 GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat, protegint el dret a la intimitat de les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Tenir l'acompanyament de la persona de referència.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa o denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran, si és el cas.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i ser escoltat.
- Tenir l'acompanyament de la persona de referència.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa o denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no hauria de ser superior a set dies laborals, en cas de queixa, i un mes per dictar resolució de L'Ajuntament, en cas de denúncia interna.





18 SANCIONS I ACCIONS CORRECTORES

L'assetjament pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu, perquè hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueixen una falta molt greu.

Pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i la prescripció d'aquestes s'estarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament.

19 SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La comissió de seguiment d'aquest protocol conformada pel srs/es. Alcalde /Secretari/a municipal/ Tecnic/a de recursos humans o personal en qui deleguin A fi que els substitueixi en les reunions.

Aquesta comissió de l'Ajuntament tindrà les funcions de comissió de seguiment d'aquest protocol. Les funcions són:

- Revisió i avaluació de les queixes o denúncies d'assetjament i la seva resolució (reunió anual).
- Avaluació de l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari (informe d'avaluació).





ANNEX. 1. FORMULARIS

Situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, embaràs o maternitat, de l'orientació sexual o de la identitat sexual a la feina



QUEIXA



DENÚNCIA INTERNA

Dades personals de qui fa la queixa/denúncia:

Nom i cognoms:

Telèfon:

Posició que ocupa a l'empresa:

NIF:

Correu electrònic:

Dades personals de la presumpte persona assetjadora:

Noms i cognoms:

Telèfon:

Posició que ocupa a l'empresa:

NIF:

Correu electrònic:

Descripció dels fets:

Tipus d'assetjament:		
Sexual	Per raó de sexe	Per embaràs o maternitat
De l'orientació sexua		De la identitat sexual
Què ha passat?:		
Quan ha passat (període de temps, dies, hora)?:		
Freqüència:		

Dades personals de la/les persona/es que han estat testimonis:

Noms i cognoms:

Telèfon:

Posició que ocupa a l'empresa:

NIF:

Correu electrònic:

Sol·licitud:

☐ Sol·licito l'acompanyament i la mediació de la persona de referència per l'abordatge de l'assetjament de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, per tal de posar-ho en coneixement de la persona assetjadora, així com iniciar el procediment establert en el protocol, del qual en tinc coneixement.

Consentiment:

☐ Dono el meu consentiment per tal que la persona de referència per l'abordatge de l'assetjament faci les actuacions pertinents per analitzar la situació i cercar vies de solució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Tinc coneixement que la persona de referència té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

Lloc i data:

Signatura de la persona interessada

Lloc i data:

Signatura de la persona de referència



INFORME DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA SOBRE UN CAS D'ASSETJAMENT

Acció directa ☐ Queixa ☐ Denúncia interna ☐ Data d'inici:/...../20.....

Procediment:

Recollir les entrevistes realitzades a la persona que presenta la denúncia, a la persona denunciada i als possibles testimonis dels fets denunciats, així com dels professionals externs que s'hagin pogut consultar o menester per alguna intervenció (professionals de psicologia, dret, medicina, altres).

Resultats de la investigació:

Indicar si hi ha indicis o fets provats d'assetjament (de quin tipus) o no, o si la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

Acords i mesures correctores que s'han establert:

S'entrega l'informe a la persona denunciada

Lloc i data Signatura de la persona de referència

Rep l'informe la persona denunciada

Lloc i data Signatura de la persona denunciada

Conforme, rep l'informe signat per les altres parts

Lloc i data Signatura de qui va presentar la denúncia



**INFORME D'AVALUACIÓ ANUAL DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL,
PER RAÓ DE SEXE, EMBARÀS O MATERNITAT, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL O DE LA IDENTITAT SEXUAL**

Nombre de queixes o acompanyaments i tipologia:

--

Nombre de denúncies internes i tipologia:

--

Nombre d'actuacions externes sol·licitades (via administrativa/ via judicial):

--

Dades desagregades per sexe:

Queixa:	Dones_	Homes
Denúncia interna:	Dones_	Homes
Via administrativa:	Dones_____	Homes
Via judicial:	Dones_____	Homes _____
Altres:_____	Dones_____	Homes _____

Modificacions i noves adaptacions al protocol

Contingut del protocol, documentació, membres de la Comissió, etc.

--

Lloc i data Signatura de la persona representant de la Comissió

