

RESOLUCIÓ/ RESOLUCIÓN

Expedient núm./ Expediente nº: 5688/2026

Resolució amb número i data establerts al marge/ Resolución con número y fecha establecidos al margen

Procediment/ Procedimiento: Prevenció de Riscos Laborals/ Prevención de Riesgos Laborales

Assumpte de l'Expedient/ Asunto del Expediente: Aprovació dels protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral, i del protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI del personal de l'Ajuntament

FETS I FONAMENTS DE DRET/ HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

ANTECEDENTS

1. Vist que el Ple de l'Ajuntament en sessió del 9 de desembre de 2021, va aprovar inicialment el protocol d'actuació davant els casos d'assetjament psicològics, sexuals, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions.

L'esmentat protocol, amb el seu text íntegre va ser exposat al públic segons anunci publicat al BOPT CVE 2021-10916, de data 20 de desembre de 2021 i al e-taulell d'edictes de l'Ajuntament. El protocol d'actuació davant els casos d'assetjament psicològics, sexuals, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, s'aprova definitivament per no haver-se presentat al·legacions dins el termini legal, segons anunci d'aprovació definitiva publicat al BOPT d'11 de febrer de 2022, CVE 2022-00925.

Donat que hi han hagut novetats normatives en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals pel que fa a la protecció enfront situacions d'assetjament sexual, raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI, resulta convenient la redacció d'un nou protocol que s'adapti a les esmentades actualitzacions.

2. Per Decret d'Alcaldia 2025-1408, de data 20 de març de 2023, es resol adjudicar el contracte per la prestació del servei d'elaboració d'un nou protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral, i d'un nou protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI del personal de l'Ajuntament, a la consultoria Rebés Ferrer, S.L.P.

3. Vista la celebració de les sessions de negociació dels esmentats protocols en el sí del Comitè de Seguretat i Salut de l'Ajuntament celebrades els dies 17 de febrer de 2026, i el 9 d'abril de 2026 en què s'ha negociat i aprovat el Protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral, i el Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de

sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI del personal de l'Ajuntament, i que obren a l'expedient.

4. Vista la provisió d'Alcaldia per la qual es disposa la incoació del present expedient.

5. Vist l'informe-proposta emès pel Servei de Recursos Humans en data 13 d'abril de 2026.

LEGISLACIÓ APLICABLE

— Els articles 6, 8, 52, 66, 178 i 237 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

— Els articles 4, 22.2.d), 49 i 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

— L'article 56 del Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, aprovat per Reial decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.

— Els articles 58 a 66 del Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals aprovat per Decret 179/1995, de 13 de juny.

— Els articles 128 al 131 i 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

— L'article 7.c) de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

— L'article 15 i 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

— L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

— Els articles 14.h), 95.2.b) i 95.2.o) i la disposició addicional setena, apartat 3, 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

— Els articles 4.2.e) i 54.2.g) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

FONAMENTS DE DRET

Primer.- Obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals

L'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals reconeix el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut, incloent-hi els riscos de caràcter psicosocial.

Així mateix, l'article 16 de la mateixa norma estableix l'obligació de l'Administració d'integrar l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, mitjançant la implantació de mesures i procediments adequats.

Els protocols d'actuació davant l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe constitueixen instruments essencials per a la identificació, prevenció i actuació davant riscos psicosocials.

Segon.- Drets dels empleats/des públics i deures de l'Administració

L'article 14.h) del TREBEP reconeix el dret dels empleats públics al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant situacions d'assetjament.

D'altra banda, l'article 52 estableix els principis ètics que han de regir l'actuació dels empleats públics, incloent el respecte als drets fonamentals i llibertats públiques.

En el mateix sentit es pronuncien els articles 4.2.e) i 54.2.g) del Reial decret legislatiu 2 /2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa al personal laboral.

Aquest marc normatiu obliga les administracions públiques a adoptar mesures actives de prevenció i actuació davant qualsevol forma d'assetjament.

Tercer.- Normativa en matèria d'igualtat i no discriminació

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix, en el seu article 48, l'obligació de les administracions públiques de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i canalització de denúncies.

En l'àmbit català, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, reforça aquestes obligacions per a les administracions públiques de Catalunya.

Així mateix, la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, estableix el deure de les administracions públiques de prevenir i actuar davant situacions de discriminació i violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Quart.- Deure d'adoptar protocols específics

D'acord amb el conjunt de la normativa esmentada, les administracions públiques han d'implantar procediments específics per:

- prevenir situacions d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe



- garantir la protecció de les persones afectades
- establir canals de denúncia i mecanismes d'investigació

Els protocols que es proposen aprovar donen compliment a aquestes obligacions legals i constitueixen eines essencials per garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure de violències.

Cinquè.- Tal com s'ha exposat, la matèria sobre la qual versen els Protocols que se sotmeten a aprovació tenen una incidència directa en la prevenció dels riscos laborals i sobre condicions de treball dels empleats públics, per tant, d'acord amb l'art. 37.1.i) i k) del TRLEBEP, aquesta constitueix una matèria objecte de negociació col·lectiva.

En aquest sentit, ha quedat acreditat que els Protocols s'han negociat amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'organització en matèria de prevenció de riscos laborals (art. 38 LPRL), tal i com consta a les actes obrants a l'expedient.

Sisè.- Adequació a l'interès públic

L'aprovació dels protocols respon a l'interès públic de garantir:

- la seguretat i salut del personal
- el respecte als drets fonamentals
- el compliment de la legalitat vigent

i contribueix a la millora del clima laboral i de la qualitat del servei públic.

Setè.- Competència de l'Alcaldia

En l'àmbit de l'administració local espanyola, la competència per aprovar protocols d'actuació davant l'assetjament laboral o sexual, o d'altres instruments organitzatius de prevenció de riscos laborals no està atribuïda expressament a un òrgan determinat. La competència entraria les atribucions de l'Alcaldia via:

- l'article 21.1.h) i k) de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local, correspon a l'Alcaldia la direcció superior de tot el personal al servei de la corporació, així com l'exercici de les atribucions en matèria de personal no reservades al Ple.
- l'article 53 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya atribueix a l'alcalde o alcaldessa la direcció del govern i l'administració municipal, incloent-hi la prefectura superior del personal.
- l'article 55 apartats x) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (*Exercir altres atribucions en matèria de personal que no competeixin al ple o òrgan corporatiu màxim de l'entitat*).



Un cop aprovats per l'Alcaldia, l'Ajuntament haurà de registrar els Protocols d'actuació en cas d'assetjament, al Registre de Plans Igualtat de funció pública, on segons la disposició addicional setena del TREBEP, han de remetre les diferents Administracions públiques els seus plans d'igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en aquesta matèria.

Els òrgans competents en matèria d'igualtat remetràn a la bústia institucional [registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es](mailto:planespublicosigualdad@correo.gob.es) depenent de la Direcció General de la Funció Pública, els esmentats plans i protocols acompanyats dels annexos 1 i 2 de la resolució de 13 de juny de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, així com les seves posteriors actualitzacions.

Vuitè.- Atès l'article 172 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, determina la obligació de què el cap de la Dependència a la qual correspongui tramitar els expedients emetrà informe exposant els antecedents i disposicions legals o reglamentàries en què fundi el seu criteri.

Vistes les anteriors consideracions, emeto la següent

RESOLUCIÓ/ RESOLUCIÓN

1. Aprovar el Protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral, i el Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI del personal de l'Ajuntament, que s'annexen.
2. Remetre el Protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral, i el Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI del personal de l'Ajuntament al Registre de Plans Igualtat de funció pública, depenent de la Direcció General de la Funció Pública.
3. Publicar els esmentats Protocols al Tauler electrònic d'anuncis de la Corporació i al web municipal.

**DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT/ DOCUMENTO FIRMADO
ELECTRÓNICAMENTE**



Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*) de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp

Aquest Protocol ha estat negociat amb la representació legal de la plantilla (Junta de Personal i Comitè d'Empresa) i aprovat el 09/04/2026. La seva entrada en vigor serà la data d'aprovació per part de l'òrgan competent.

Aquest Protocol respon a la necessitat d'incidir en la prevenció i sensibilització, i en el cas que sigui necessari, eliminar tota forma d'assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*) cap a les persones treballadores de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, així com donar compliment al que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, el 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, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors, així com el que disposa el Codi Penal i el Reglament de prestació de serveis en modalitat de teletreball de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.



Índex

Introducció.....	4
1. Objectius i contingut.....	5
2. Àmbit d'aplicació.....	5
2.1.- Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol	5
2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol	6
3. Definicions.	6
4. Tipologies d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.	8
5. Drets, obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament, de la representació legal de les empleades i empleats i de toda la plantilla.	8
5.1. Responsabilitats de l'Ajuntament.....	8
5.2. Responsabilitats de la representació sindical	8
5.3. Responsabilitats de totes les empleades i empleats	9
6. Actuacions preventives, de detecció i reactives	9
6.2. Actuacions preventives.....	9
6.3. Actuacions de detecció	10
6.4. Actuacions reactives	11
6. Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament	11
6.1. Les persones de referència	11
6.2. Comissió d'investigació i abordatge	12
7.- Procediment d'actuació	13
7.1. La via interna: el circuit intern del Protocol	13
Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils)	13
Procediment previ a la denúncia: la mediació (7 dies hàbils)	15
Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).....	16
Fase 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils)	18
7.2. Les vies externes: administrativa i judicial	20
La via administrativa (Inspecció de Treball).....	20
La via judicial.....	20
8. Principis rectors i garanties del procediment	21
9 Drets de la persona afectada i de la persona denunciada.....	23
9.1 Drets de la persona denunciant.....	23
9.2 Drets de la persona denunciada.....	23





10.	Mesures cautelars.....	23
11.	Seguiment i avaluació del Protocol	24
	Annex 1: Model de denúncia.....	25
	Annex 2: Compromís de confidencialitat	30
	Annex 3. Fitxa informativa	32



Introducció

El tracte amb dignitat és un dret de tota persona, igual que la salut en el treball, la prevenció de riscos laborals, el respecte a la integritat moral i física, i la no discriminació. Tots aquests drets estan garantits en la Constitució espanyola, en la normativa de la Unió Europea i en la legislació laboral espanyola.

En virtut d'aquests drets, l'Ajuntament de Mont-roig del Camp assumeix que l'assetjament moral suposa un atemptat contra la dignitat i la salut dels treballadors i treballadores, per la qual cosa no el permetrà ni el tolerarà.

Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, que serà considerada com a falta laboral molt greu i comprometrà l'Ajuntament de Mont-roig del Camp a fer ús dels seus poders directius i disciplinaris per protegir la plantilla de l'assetjament moral.



1. Objectius i contingut.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp es compromet a regular, per mitjà d'aquest protocol, l'assetjament laboral, establint un mètode que s'apliqui tant per prevenir-lo com per solucionar-lo, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i als drets fonamentals en el treball.

2. Àmbit d'aplicació.

2.1. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol

El Protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixin en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals, que es considera “**entorn laboral**” pel que fa a l'assetjament.

A l'hora de qualificar com a “laboral” una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no venen determinats ni pel lloc físic on es produeix, ni per si es produeix durant la jornada laboral, ni per la forma de la vinculació jurídica existent amb l'Ajuntament de les persones implicades.

El fet determinant de l'aplicació d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina, és a dir, **aquest assetjament no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a o per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.**

En aquest sentit, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament i d'aplicació d'aquest Protocol.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina que estan desenvolupant.

Així doncs, les conductes d'assetjament moral es poden produir en el lloc de treball i durant la jornada laboral, o fora del lloc de treball i de l'horari laboral sempre que tinguin relació amb la feina.

El Protocol serà d'aplicació en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit laboral o en relació amb activitats professionals promogudes, organitzades o coordinades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, amb les precisions que s'enumeren en els següents punts.

El Protocol s'aplicarà a situacions que es desenvolupen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix i que es produeixin:

- a) en el lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els espais de descans, a on es menja, en les instal·lacions sanitàries o lavabos i en els vestidors;



- c) en desplaçaments, viatges, esdeveniments, activitats públiques o de formació relacionats amb la feina;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (ciberassetjament);
- e) en els trajectes entre el domicili i el lloc de feina;
- f) en altres activitats organitzades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de caràcter no formal (sopars, estones de lleure o similars).

2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol

En primer lloc, aquest Protocol serà d'aplicació directa a tots els empleats i empleades de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. S'aplicarà a qualsevol persona que presti els seus serveis dins de l'Ajuntament, ja sigui personal funcionari o personal laboral o eventual amb un contracte laboral, amb independència de la naturalesa del vincle que els uneix amb l'Administració i de la seva categoria professional, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral.

En segon lloc, s'aplicarà a qualsevol persona que presti serveis o col·labori amb l'Ajuntament i que no tingui cap vincle jurídic amb l'Ajuntament, és a dir, no sigui ni empleat públic ni personal laboral, per exemple, personal polític, persones col·laboradores, persones en formació, persones voluntàries, etc.

En tercer lloc, al personal de les empreses externes contractades per l'Ajuntament i que prestin els seus serveis a nom de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp o a les instal·lacions de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, sempre que alguna de les persones que intervinguin en els fets pertanyin als col·lectius indicats en els 2 apartats anteriors.

Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol, segons l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i l'article 10 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel que es desenvolupa l'article 24 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Així mateix, quan es produeixi un cas d'assetjament entre personal de l'Ajuntament i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi de que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Les persones citades en aquest apartat podran tenir la condició tant d'autoria com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest Protocol.

3. Definicions.

S'entendrà per assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*) tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps,



en el sé d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral.

Sense tenir caràcter limitant ni excloent, i a manera d'exemple, es transcriu una llista d'aquests actes hostils o humiliants, els que podrien ser considerats conductes d'assetjament laboral:

- Menyspreu i/o crítiques i/o atacs persistents i injustificats sobre el rendiment professional.
- Fixació d'objectius amb terminis poc raonables o inassequibles.
- Assignació de tasques impossibles.
- Control desmesurat o inapropiat del rendiment d'un treballador o treballadora.
- Denegació inexplicable o infundada de períodes de llicència, vacances i formació.
- Denegació de canvi de jornada, d'horari, de tasques o de promoció.
- Assignació de canvis constants de jornada, d'horari o de tasques contra la voluntat del treballador o treballadora.
- Obligació d'executar tasques contra la seva consciència.
- Assignació de tasques que l'aïllin dels seus companys i companyes.
- Prohibició de parlar amb els companys i companyes.
- Qüestionament constant de les decisions preses.
- No assignació de cap tasca de manera continuada.
- Assignació de tasques completament inútils o que no tenen valor productiu, sense sentit o degradants.
- Obligació de fer una tasca humiliant.
- Obligació de fer una tasca especialment nociva per a la salut.
- Atacs a les creences religioses.
- Ignorar la seva presència.
- Crítiques a la vida privada.
- Insults repetits a un treballador o treballadora.
- Difusió de rumors falsos sobre la seva feina.
- Difusió de rumors falsos sobre la seva vida privada.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Agressions físiques.

No es considerarà assetjament laboral aquelles conductes que impliquin un conflicte personal de caràcter passatger en un moment concret, esdevingut en el marc de les relacions humanes, però que evidentment afecta l'àmbit laboral i influeix en l'organització i en la relació laboral. En aquests casos, les persones supervisors hauran d'assumir l'aclariment i la resolució d'aquestes conductes, amb la finalitat d'evitar que aquests fets o conflictes puntuals esdevinguin habituals i desemboquin en conductes d'assetjament laboral.



4. Tipologies d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.

En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona assetjadora l'assetjament es pot manifestar de forma horitzontal o vertical.

Es tracta d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona assetjadora es troben en un mateix nivell jeràrquic, es produeix entre companys i /o companyes.

Es tracta d'assetjament vertical es produeix entre comandament i persones subordinades. Es poden produir 2 casuístiques:

- Assetjament vertical descendent: es produeix quan la persona assetjadora té un càrrec o posició superior a la víctima.
- Assetjament vertical ascendent: es produeix quan la persona assetjadora té una posició o càrrec inferior respecte a la víctima.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament laboral entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

5. Drets, obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament, de la representació legal de les empleades i empleats i de toda la plantilla.

5.1. Responsabilitats de l'Ajuntament

- Garantir a les persones treballadores en el seu lloc de treball:
 - a. A no viure situacions de violència o assetjament a la feina.
 - b. A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - c. Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti situacions de violència o assetjament a la feina.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de situacions de violència o assetjament a la feina.

L'incompliment de les obligacions per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials¹.

5.2. Responsabilitats de la representació sindical

- Participar en la negociació, aprovació, avaluació i revisió del present protocol.

¹ Secció 2ª. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agosto, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.



- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol per afavorir la cultura organitzativa de tolerància zero davant situacions d'assetjament i violència.
- Donar suport a les persones de la plantilla que puguin estar vivint aquesta situació.
- Contribuir activament a la prevenció de situacions d'assetjament laboral.
- Informar a les persones de referència de les conductes o dels comportaments detectats que puguin facilitar l'existència de situacions d'assetjament.

5.3. Responsabilitats de totes les empleades i empleats

- Posar en coneixement de l'Ajuntament qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Col·laborar i prestar declaració en cas de ser citades o citats com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.
- Tractar amb respecte a totes les persones amb qui es relacionin com empleades i empleats públics i afavorir un ambient laboral saludable.

6. Actuacions preventives, de detecció i reactives

6.1. Actuacions preventives

L'Ajuntament conjuntament amb la representació legal de les empleades i empleats ha de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*) i ha de sensibilitzar la plantilla.

Les accions de prevenció acordades en el present Protocol són les següents:

- Portar a terme accions d'informació preventiva a tota la plantilla:
 - Donar a conèixer aquest Protocol a tota la plantilla.
 - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.
 - En el moment de la contractació es notificarà a totes les noves contractacions de l'existència del Protocol i hauran de signar un document en el que especifiquen que han estat informades i en coneixen el contingut (Annex 3).
 - S'informarà de l'existència d'aquest Protocol a tot el personal de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i que prestin els seus serveis a nom de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. Conjuntament amb el contracte o acord de col·laboració es firmarà un document en el declaren que han estat informades de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut (Annex 3).
- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:



- Realitzar formacions periòdiques sobre la prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament laboral, adreçades a tota la plantilla, amb l'objectiu de capacitar el personal per identificar i gestionar adequadament aquestes conductes. Incorporar aquestes formacions dins el Pla de Formació anual de l'Ajuntament.
- Implantar un programa de formació continuada per a les persones de referència.
- 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.

6.2. Actuacions de detecció

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp conjuntament amb la representació legal de la plantilla es compromet a realitzar mesures de detecció:

- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes dins de l'Ajuntament, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva:
 - Cada 4 anys elaborar un estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursoras, clima organitzacional afavoridor, etc.).
- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:
 - Número de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe.
 - Número d'empleats i empleades que han fet una denúncia per assetjament laboral.
 - Número de procediments sancionadors que s'han portat a terme.
 - Número de procediments en els que s'han implementat mesures cautelars.
 - Número d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.
- Prestar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.



6.3. Actuacions reactives

Les actuacions reactives es tradueixen en el conjunt de sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta en cas d'assetjament que el present Protocol preveu en el següent apartat, tant a nivell intern a través del propi circuit, com a nivell extern, ja sigui per la via administrativa o judicial.

7. Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament

7.1. Les persones de referència

Les persones de referència són personal de l'Ajuntament que ha rebut l'encàrrec de ser les referents per a tota la plantilla en la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*). S'encarregaran d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada i participar en la fase d'investigació quan es produeixi una denúncia.

Les funcions de les persones de referència són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar a la persona afectada de les dues vies de resolució que té al seu abast. La via externa (inspecció de treball, jurisdicció laboral, contencions administratiu i penal) i la via interna (protocol), i que no són excloents.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre; del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia i de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Informar de les obligacions que té l'Ajuntament en aquest tema i la responsabilitat en què pot incórrer si les incompleix.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a Alcaldia.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la fase d'investigació. No hi podrà participar la persona de referència que realitzi la tasca de suport i acompanyament a la persona afectada.
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.



Per realitzar aquestes funcions, les persones de referència han de tenir en compte els següents aspectes:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos interns o externs de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

Les persones de referència per aquest Protocol són:

- Nom i cognoms: Yolanda Llorens Vernet o persona que la supleixi
- Nom i cognoms: Eugènia Anglès de Fuentes o persona que la supleixi
- Nom i cognoms: Cristina García del Prado o Tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals que la supleixi
- Nom i cognoms, telèfon i e-mail: Patrícia Serrat Barrallo (cap de RRHH) o Tècnic/a del Servei de Recursos Humans que la supleixi

7.2. Comissió d'investigació i abordatge

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estarà formada per un mínim de 4 persones de referència. Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

Les persones de referència, que siguin membres de la comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades. Quan es produeixi una denúncia es decidirà la composició de la comissió d'investigació i abordatge tenint en compte les característiques del cas. Quan existeixi una relació de parentesc o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir a actuar.



Aquesta comissió, quan ho consideri necessari, podrà sol·licitar la contractació de persones expertes externes que podran assessorar-los durant la investigació.

Les funcions de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin durant la investigació. L'Ajuntament posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

8. Procediment d'actuació

Hi ha dues vies de resolució: interna (circuit del protocol) i externa (via administrativa i/o via judicial). La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

8.1. La via interna: el circuit intern del Protocol

Aquest circuit preveu 3 fases:

FASE 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils)

FASE 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).

FASE 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils)

El procediment que proposa aquest Protocol es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, tenint coneixement de situacions que poden constituir assetjament laboral i preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.



Si estàs patint assetjament i vols demanar ajuda

Posa't en contacte amb una de les persones de referència, que t'informarà sobre el procediment i t'acompanyarà durant tot el procés. T'hi pots posar en contacte personalment, per telèfon o e-mail.



Si estàs patint assetjament, però no t'atreveixes a dir-ho

Demana a una persona de la teva confiança que s'assessori per tu, que es posi en contacte amb una de les persones de referència. S'informarà respectant totalment l'anonimat.



Si ets testimoni d'un possible cas d'assetjament

Et pots posar en contacte amb una persona de referència i informar sobre el que està passant.

Aquesta fase inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament. La comunicació es realitza a una de les persones de referència i es pot fer per escrit, telefònicament o personalment, a través d'una conversa. La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones de l'organització municipal que adverteixin una conducta d'assetjament.

En aquesta fase la persona de referència pot proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives convenientes, sempre que es considerin necessàries. Aquestes mesures cautelars hauran de ser acceptades per Alcaldia.

Els resultats d'aquesta fase poden ser quatre:

1. Que la persona afectada decideixi iniciar el procediment previ de mediació. Aquesta mediació consistirà en sessions a títol individual amb cada part o conjuntament, amb les dues parts, amb l'objectiu d'aconseguir la cessació de les conductes constitutives d'assetjament i d'arribar a una solució satisfactòria per ambdues parts.
2. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (passem a la Fase 2).
3. 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 d'Alcaldia, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació i tampoc de la presumpta persona assetjadora. En el moment que Alcaldia té coneixement d'indis



d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.

4. 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, i no s'ha de fer cap altra acció.

Les persones de referència són responsables 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 generin 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.

Aquesta fase té una durada màxima de cinc dies hàbils.

Procediment previ a la denúncia: la mediació² (7 dies hàbils)

Si la persona afectada ho considera oportú i la persona de referència, amb l'assessorament de la resta de membres de la comissió d'investigació i abordatge, valora que és una bona opció, es pot intentar resoldre la situació en un primer moment a través d'un procés de mediació. Pot ser que sigui suficient explicar a la persona que té un comportament inadequat, que aquesta conducta és impròpia, ofensiva o incòmode, provocant un clima laboral impropri i que es deixi de realitzar.

Per poder realitzar aquest procediment de mediació les 2 parts implicades han d'acceptar participar-hi. Aquesta mediació consistirà en sessions a títol individual amb cada part o conjuntament, amb les dues parts, sempre que hi estiguin d'acord.

La finalitat d'aquesta mediació és aconseguir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament i arribar a una solució per ambdues parts.

El termini màxim per resoldre aquesta mediació és de 7 dies hàbils. En aquest termini, la persona de referència donarà per acabada aquesta fase preliminar, valorant les evidències existents i indicant si s'ha arribat a un acord o no.

Entre les seves característiques bàsiques i garanties hi trobem:

1. Voluntarietat: les parts han d'acceptar el procés i en qualsevol moment poden desistir.
2. Confidencialitat: el procés és confidencial, quedant entre les parts i les persones de referència i compromentent-se a no divulgar la informació.

² La Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils, en el seu article 1 defineix la mediació com "aquell mitjà de solució de controvèrsies, qualsevol que sigui la seva denominació, en què dues o més parts intenten voluntàriament aconseguir per si mateixes un acord amb la intervenció d'un mediador".



3. Imparcialitat: la persona de referència no pot decantar-se per cap de les parts.

Aquest procediment es conclourà mitjançant la redacció d'una acta que resumirà la conclusió d'aquesta mediació:

- Acord entre les parts: fi del procediment, i adopció de les mesures que s'hagin decidit.
- Sense acord: la mediació finalitza i dona pas a la possible presentació d'una denúncia interna (Fase 2).

S'entregarà una còpia de l'acta del procés de mediació a la persona afectada, a la persona que realitzava el comportament i a l'Alcaldia.

Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament i emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament laboral. A aquests efectes, es crea la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

El procediment d'investigació podrà durar un màxim de vint dies hàbils des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia).

Per iniciar aquesta segona fase la denúncia s'ha de presentar per escrit, utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1. En el cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'haurà de fer constar que es té el consentiment exprés i informat de la persona afectada per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

La denúncia es presenta al correu electrònic següent, al qual tindrà accés tota la Comissió d'Investigació (protocol.alaboral@mont-roig.cat).

Quan es presenti denúncia es comunicarà a l'Alcaldia i a la representació legal de la plantilla que s'ha activat el protocol (Fase 2). Aquesta comunicació es realitzarà sense comunicar cap informació específica sobre la persona denunciant i la persona denunciada. Només es comunicarà a l'Alcaldia l'inici de qualsevol expedient en el moment de la comunicació i assessorament (Fase 1) si es considera que cal implementar accions preventives.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada³. En la denúncia s'especificaran si existeixen persones que siguin testimonis dels fets.

³ L'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, estableix que en aquest tipus de procediments s'aplica la inversió de la càrrega de la prova. Això vol dir que, si la persona denunciant aporta indicis suficients de l'existència d'assetjament, és la part denunciada



Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat (Annex 2 d'aquest Protocol). Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un delegat o delegada sindical o d'un delegat o delegada de prevenció de riscos laborals.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és l'encarregada d'estudiar a fons la denúncia presentada i emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament prendrà les decisions de forma consensuada, sempre que sigui possible i, en el seu defecte, per majoria.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- 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 fet 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 es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.

qui ha de justificar de manera objectiva, raonable i degudament acreditada les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.



- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de possibles mesures correctores.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a Alcaldia.

Fase 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, Alcaldia emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies hàbils de la presentació de l'informe vinculant.

- Si segons l'informe vinculant hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Proposta d'incoació d'expedient disciplinari i de mesures correctores.
 - Proposta d'adopció de mesures alternatives no disciplinàries adequades, segons el cas, adreçades a corregir les actituds detectades.
- Si segons l'informe vinculant no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

Tenint en compte els resultats de la investigació i el contingut de l'informe vinculant es decidirà la sanció tenint en compte l'Acord de condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, on s'especifica que:

- El règim disciplinari dels/de les empleats/des de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es regirà, quant a la tipificació de faltes i sancions així com el seu procediment, per les normes que conté el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals i l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Els Cossos de Policia Local també es regiran per l'Estatut bàsic de l'empleat públic i per la legislació de les Comunitats Autònomes, excepte en l'establert per a ells en la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

L'article 95.2.o) l'Estatut bàsic de l'empleat públic considera com a falta molt greu l'assetjament laboral.

L'article 96 estableix que per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:



- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i com el grau de participació.

En el cas que la sanció a la persona assetjadora no sigui l'extinció del vincle contractual, l'Ajuntament de Mont-roig del Camp mantindrà un deure de vigilància respecte a aquesta empleada o empleat quan s'incorpori (si ha estat suspesa), o en el seu nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona assetjadora, es reforçaran les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Recolzament psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament s'estimin beneficiosos per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, la detecció i actuació davant situacions de violència i assetjament.

Es trametrà una còpia autèntica d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà a la representació legal de la plantilla i al comitè de Seguretat i Salut. En aquestes comunicacions, amb



l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es proporcionaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

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 aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'iniciar l'expedient disciplinari que pertoqui.

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

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb 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.

8.2. Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies externes de resolució són dues: la via administrativa i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar.

La via administrativa (Inspecció de Treball)

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

La via judicial

Les possibilitats davant una situació d'assetjament laboral són dues: la jurisdicció laboral i la contenciosa-administrativa.

- Jurisdicció laboral (personal laboral)

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

La persona assetjada pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral davant d'un incompliment greu de l'empresari i/o exercitar una acció de tutela de drets fonamentals peticionant una indemnització de danys i perjudicis causats⁴, essent competent el Jutjat de lo Social bé del domicili del demandat, bé del lloc de prestació dels serveis.

- Jurisdicció contenciosa-administrativa (personal funcionari)

⁴ Article 50 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors. Article 179 i ss. de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.



La Llei 29/2008, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, estableix en l'article 2 apartat a), que aquesta jurisdicció coneix les qüestions que es suscitin amb relació a la protecció jurisdiccional dels drets fonamentals. I l'article 70 de la llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, estableix que els actes de les entitats locals estan subjectes al control de legalitat per part de la jurisdicció contenciosa-administrativa.

- Jurisdicció penal.

Aquesta via només es pot utilitzar en aquells casos on la conducta es troba tipificada com a delictes en el Codi Penal espanyol, com pot ser un delictes d'odi⁵ o un delictes contra la integritat moral⁶. La forma d'activar aquesta via és a través de la presentació d'una denúncia o una querrela.

9. Principis rectors i garanties del procediment

Tot el procediment d'intervenció d'aquets protocol garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.), que no podran rebre cap tracte desfavorable per aquest motiu.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades, sempre que vulguin, per una de les persones de referència.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat (Annex 2) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.

⁵ El Codi Penal preveu dos tipus de delictes que poden ser qualificats com a delictes d'odi. Per una banda, existeixen els delictes genèrics que es poden cometre contra una persona, com el delictes de lesions, i que en cas de que es produeixi l'agreujant de discriminació de l'article 22.4, queden convertits en delictes d'odi. Per altra banda, el Codi Penal també preveu uns delictes específics que deguda la seva naturalesa, sense aplicar cap agreujant, reflecteixen odi cap a una persona pel fet de pertànyer a un col·lectiu, és el cas del delictes d'amenaques a col·lectius, el delictes contra la integritat moral o el delictes de provocació a l'odi, la violència i la discriminació.

⁶ Els delictes contra la integritat moral es troben regulats en el Títol VII del Codi Penal.



- S'assignaran uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.
- Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la 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.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de cada una de les fases dels diferents procediments, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores, de manera que el procediment pugui ser completat respectant els terminis previstos per a cada fase.

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 han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- En compliment de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, de protecció de les persones informants, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una comunicació o denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Vigilància de la salut



- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Presumpció d'innocència

- Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora durant tot el procés.

10. Drets de la persona afectada i de la persona denunciada

10.1. Drets de la persona denunciant

- Rebre assistència i assessorament per part de la persona de referència.
- Rebre informació sobre com iniciar el procediment.
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

10.2. Drets de la persona denunciada

- Rebre un tractament just.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

11. Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, des del primer moment, en que es comuniquen els fets i fins i tot prèviament a la denúncia (Fase 1), si es considera oportú i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a Alcaldia l'adopció de mesures cautelars.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada i en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars que es poden prendre són (la llista no és exhaustiva ni limitativa):

- Canvi de lloc de treball.
- Reordenació del temps de treball.
- Permís retribuït.
- Teletreball.



L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

12. Seguiment i avaluació del Protocol

La vigència d'aquest Protocol és de 4 anys i serà revisable per imperatiu legal i segons usos i avenços sensibles als canvis socials o quan l'Ajuntament, la representació legal de la plantilla o les persones de referència ho considerin necessari.

Un cop elaborat i implantat aquest Protocol, Alcaldia amb la participació del comitè d'empresa i la junta de personal farà seguiment del compliment del Protocol anualment. Per fer aquest seguiment es realitzarà una reunió anual amb les persones de referència.

Per realitzar qualsevol modificació serà necessària la consulta i participació prèvies de la representació legal de la plantilla de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.



Annex 1: Model de denúncia

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT LABORAL (MORAL, PSICOLÒGIC O *MOBBING*)

SOL·LICITANT:

- Persona afectada
- Representació legal del personal
- Altres (indicar): _____

En el cas que la denúncia no sigui presentada per la persona afectada, qui presenta la denúncia declara que la persona afectada ha sigut informada i dona el seu consentiment a la presentació d'aquesta denúncia i de la sol·licitud d'activació del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*) de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: _____

DNI/NIE: _____

Sexe: Dona Home

Lloc de treball: _____





AJUNTAMENT DE
MONT-ROIG DEL CAMP

Àrea o departament de treball: _____

Telèfon de contacte: _____

Observacions: _____

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nom i Cognoms: _____

Sexe: Dona Home

Lloc de treball: _____

Àrea o departament de treball: _____

Relació laboral amb la víctima:

- Nivell jeràrquic superior
- Mateix nivell jeràrquic
- Nivell jeràrquic inferior
- Altres (indicar): _____

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant totes les pàgines que siguin necessàries, incloent les dates en que els fets van tenir lloc, sempre que sigui possible.





TESTIMONIS I PROVES:

a) En el cas de que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms.

b) Si s'adjunta documentació annexa a la denúncia, si us plau, enumeri aquesta documentació.

SOL·LICITUD

sol·licito l'inici del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (moral, psicològic o *mobbing*) de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

CONSENTIMENT i CONEIXEMENT

Dono el meu consentiment per tal que les persones de referència que formin part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp facin les actuacions pertinents per analitzar la situació i la pertinent resolució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades i la protecció de les seves dades personals, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018 i les Lleis 21/2000 i 41/2002.



Tinc coneixement que la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per L'Ajuntament de Mont-roig del Camp amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça dpd@mont-roig.cat.

Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

Aquest document s'haurà d'enviar a l'adreça de correu protocol.alaboral@mont-roig.cat

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp serà responsable de la recepció d'aquest correu.



Annex 2: Compromís de confidencialitat

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament laboral de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp)

(Nom i Cognoms) _____,

- Havent estat designat/da per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral.

O

- Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni.

em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següent obligacions:

- (i) Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació.
- (ii) Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral.
- (iii) Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions i/o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.
- (iv) No desvetllar la informació a la que tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tingui accés per cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.

Així mateix, declaro que he estat informat/da per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la responsabilitat disciplinària en que podria incórrer com a causa de l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.



Informació sobre el tractament de dades personals

Les seves dades personals seran tractades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de les actuacions esmentades en el paràgraf anterior podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça dpd@mont-roig.cat.

A Mont-roig del Camp, a ___ de _____ de 2025.

Firmat:



Annex 3. Fitxa informativa

FITXA INFORMATIVA DEL PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL (MORAL, PSICOLÒGIC O *MOBBING*) DE L'AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP

(Nom i Cognoms) _____,

Per la present declaro que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp m'ha informat sobre l'existència del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (moral, psicològic o mobbing) de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, havent llegit i comprès el contingut del mateix.

A tal efecte, i de forma més concreta, reconec tenir coneixement de:

- ✓ La política de tolerància zero de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'entitat.
- ✓ El procediment general d'actuació i els seus terminis en cas de patir o observar una possible situació d'assetjament a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.
- ✓ El règim disciplinari previst per a resoldre conductes constitutives d'assetjament laboral.
- ✓ L'existència de les persones de referència, essent aquestes les responsables de rebre la comunicació d'assetjament i d'informar i assessorar a les persones afectades sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que poden emprendre.

Signant el present document com a justificant del lliurament d'aquesta informació.

Lloc i data:

Firmat:





Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp

Aquest Protocol ha estat negociat amb la representació legal de la plantilla (Junta de Personal i Comitè d'Empresa) i aprovat el 9 d'abril de 2026. La seva entrada en vigor és la data d'aprovació per l'òrgan competent.

Aquest Protocol respon a la necessitat d'incidir en la prevenció i sensibilització, i en el cas que sigui necessari, eliminar tota forma de violència i discriminació sexista o lgtbifòbica cap a les persones treballadores, així com donar compliment al que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 51), la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (article 18), la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 76 Ter), La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (article 13), la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i afectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI i la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



Índex

Introducció. Compromís de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.....	4
1. Objectius i contingut.....	6
2. Àmbit d'aplicació.....	7
2.1.- Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol	7
2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol	8
2.3. Grups d'especial atenció	8
3. Definicions.....	9
3.1 Assetjament sexual	9
3.2. Assetjament per raó de sexe	11
3.3. Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.....	12
3.4. Violència en l'àmbit digital	15
3.5. Tipologies d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.....	16
4. Drets, obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament, de la representació legal de les empleades i empleats i de toda la plantilla.	16
4.1.- Responsabilitats de l'Ajuntament	16
4.2.- Responsabilitats de la representació sindical.....	16
4.3. Responsabilitats de totes les empleades i empleats	17
5. Actuacions preventives, de detecció i reactives	17
5.1. Actuacions preventives	17
5.2. Actuacions de detecció	18
5.3. Actuacions reactives	19
6. Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament	19
6.1.- Les persones de referència	19
6.2.- Comissió d'investigació i abordatge	21
7.- Procediment d'actuació.....	22
7.1.- Circuit del Protocol de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe	22
Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils).	22
.....	23



Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).	24
Fase 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils).	26
7.2.- Circuit del Protocol de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per la resolució de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.	29
7.3.- Les vies externes: administrativa i judicial	33
La via administrativa (Inspecció de Treball)	33
La via judicial	33
8. Principis d'actuació i garanties	34
9 Drets de la persona afectada i de la persona denunciada	36
9.1 Drets de la persona denunciant	36
9.2 Drets de la persona denunciada	36
10. Mesures cautelars	36
11. Mesures de recuperació i reparació de les víctimes	37
12. Seguiment i avaluació del Protocol	38
13. Marc normatiu i legislació aplicable	38
14. Glossari	41
Annex 1: Model de denúncia	44
Annex 2: Compromís de confidencialitat	49
Annex 3. Fitxa informativa	51



Introducció. Compromís de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp té una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les empleades i empleats públics i de qualsevol persona vinculada a l'Ajuntament.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp declara formalment i difon el seu rebuig a tot tipus d'assetjament i de violència, en totes les seves formes i manifestacions, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp es compromet a promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista i LGBTI fòbica a través d'actuacions formatives i informatives dirigides a tot el personal.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el seu personal de qualsevol cas d'assetjament o violència i es compromet a protegir, acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament i de violència sexista i LGBTI fòbica.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp es disposa a donar compliment amb l'aprovació d'aquest Protocol a l'obligació d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista i LGBTI fòbica, incloent-hi els discursos sexistes, LGBTI fòbics i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones, les persones trans, gais, lesbianes, bisexuals, intersexuals i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp aprova aquest Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals per assegurar un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp es compromet a afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat qualsevol denúncia, seguint les directius d'aquest Protocol.

Així mateix, l'Ajuntament de Mont-roig del Camp assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present Protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, tant a les empreses on desplaça al seu propi personal com a les empreses de les quals procedeixi el personal que treballa a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

Quan la presumpta persona assetjadora quedi fora del poder de direcció de l'ens i, per tant, l'Ajuntament de Mont-roig del Camp no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'organització competent amb el fi de que adopti les mesures oportunes i, en el seu cas, sancioni a la persona responsable, advertint-la que, de no fer-ho, la relació que uneix ambdues entitats podrà extingir-se.





1. Objectius i contingut.

El contingut del present Protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva aprovació i comunicació a la plantilla.

El circuit intern previst en aquest Protocol no impedeix el dret a la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant de la jurisdicció laboral o penal.

L'objectiu principal d'aquest Protocol és prevenir les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals que es puguin produir a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, actuant per erradicar les mateixes i sancionar-les, a més de protegir i acompanyar a les persones que hagin vist vulnerats els seus drets.

Considerant la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a les relacions de poder fruit de les desigualtats de gènere estructurals existents, es necessari un abordatge interseccional, que persegueix els següents objectius específics:

- a) Contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.
- b) Prevenir i promoure condicions de treball que evitin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals, inclòs en l'àmbit digital, en qualsevol àmbit relacionat amb l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.
- c) Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat.
- d) Formar a les persones referents i assegurar el tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin constituir assetjament i la identificació de les persones responsables d'atendre a qui formuli una queixa o denuncia.
- e) Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions de violència i d'assetjament en l'àmbit laboral amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest Protocol.
- f) Adoptar mesures disciplinàries oportunes quan es produeixin vulneracions de les normes bàsiques establertes per la investigació o per negligència en el tractament i resolució de la situació.
- g) Establir mesures de confiança i acompanyament a les persones afectades.

Concretament, aquest Protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament.



2. Àmbit d'aplicació.

2.1.- Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol

El Protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixin en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals, que es considera "entorn laboral" pel que fa a l'assetjament.

A l'hora de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no venen determinats ni pel lloc físic on es produeix, ni per si es produeix durant la jornada laboral, ni per la forma de la vinculació jurídica existent amb l'Ajuntament de les persones implicades.

El fet determinant de l'aplicació d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina, és a dir, **aquest assetjament no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a o per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.**

En aquest sentit, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament i d'aplicació d'aquest Protocol.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina que estan desenvolupant.

Així doncs, les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals es poden produir en el lloc de treball i durant la jornada laboral, o fora del lloc de treball i de l'horari laboral sempre que tinguin relació amb la feina.

El Protocol serà d'aplicació en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tinguin lloc en l'àmbit laboral o en relació amb activitats professionals promogudes, organitzades o coordinades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, amb les precisions que s'enumeren en els següents punts.

El Protocol s'aplicarà a situacions que es desenvolupen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix i que es produeixin:

- a) en el lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els espais de descans, a on es menja, en les instal·lacions sanitàries o lavabos i en els vestidors;
- c) en desplaçaments, viatges, esdeveniments, activitats de formació relacionats amb la feina;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (ciberassetjament);



- e) en els trajectes entre el domicili i el lloc de feina;
- f) en altres activitats organitzades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de caràcter no formal (sopars, estones de lleure o similars).

2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol

En primer lloc, aquest Protocol serà d'aplicació directa a tots els empleats i empleades de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. S'aplicarà a qualsevol persona que presti els seus serveis dins de l'Ajuntament, ja sigui personal funcionari o personal laboral o eventual amb un contracte laboral, amb independència de la naturalesa del vincle que els uneix amb l'Administració i de la seva categoria professional, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral.

En segon lloc, s'aplicarà a qualsevol persona que presti serveis o col·labori amb l'Ajuntament i que no tingui cap vincle jurídic amb l'Ajuntament, és a dir, no sigui ni empleat públic ni personal laboral, per exemple, personal polític, persones col·laboradores, persones en formació, persones voluntàries, etc.

En tercer lloc, al personal de les empreses externes contractades per l'Ajuntament i que prestin els seus serveis a nom de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp o a les instal·lacions de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, sempre que alguna de les persones que intervinguin en els fets pertanyin als col·lectius indicats en els 2 apartats anteriors.

Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol, segons l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i l'article 10 del Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel que es desenvolupa l'article 24 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Així mateix, quan es produeixi un cas d'assetjament entre personal de l'Ajuntament i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi de que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

Les persones citades en aquest apartat podran tenir la condició tant d'autoria com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest Protocol.

2.3. Grups d'especial atenció

L'assetjament, és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació i els nivells de renda, des d'una perspectiva interseccional. L'assetjament, en les formes considerades en aquest Protocol, es pot donar en qualsevol lloc de treball, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. No obstant això, es considera que hi ha col·lectius o grups en major situació de vulnerabilitat i que necessiten d'especial protecció:



- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones Trans, dones lesbianes, dones intersexuals i dones bisexuals.
- Persones amb diversitat funcional i/o algun tipus de discapacitat.
- Persones migrants.
- Persones racialitzades.
- Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades.
- Dones supervivents de violència de gènere.
- Persones menor d'edat.

3. Definicions.

3.1 Assetjament sexual¹

Sense perjudici del que estableixi el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal la seva repetició en el temps, és a dir, no es necessari que el comportament s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Es tracta d'un comportament no desitjat, no volgut per la persona que el rep i de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Sí que és assetjament sexual:

Conductes verbals:

¹ Article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 2 apartat p) de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 184 del Codi Penal.



Realitzar insinuacions sexuals molestes o comentaris humiliants, vexatoris de caràcter sexista; flirtejos ofensius; comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives; difondre rumors, preguntar o donar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona; pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; fer demandes de favors sexuals.

Conductes no verbal:

Mostrar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit i ofensiu; adreçar mirades lascives al cos d'una persona; fer gestos obscens cap a una o davant d'una persona; enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual i ofensiu.

Comportaments físics:

Apropament físic excessiu, invasiu i no desitjat; imposar contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats); forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com agressió sexual).

No és assetjament sexual:

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina, insisteixen una mica, però acaben acceptant la negativa i no es produeix cap situació forçada.
- En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida sexual.
- Tens una relació sentimental amb algun company de feina o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte.

L'assetjament sexual pot ser un assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*), es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). Assetjament sexual descendent.



3.2. Assetjament per raó de sexe ².

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament relacionat en funció del sexe d'una persona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'assetjament per raó de sexe pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat o lactància natural); o que estan relacionades amb les funcions reproductives i de cura que de forma discriminatòria la societat atribueix a les dones quasi de forma exclusiva (rols de gènere). En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe està pensat per protegir a les dones en el món laboral i només pot ser sofert per un home quan aquest realitza funcions, tasques o activitats relacionades amb la cura, rol que històricament s'ha atribuït a les dones (rol tradicional femení).

L'article 9 de la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes estableix que es considera discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat.

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament per raó de sexe; que es tracti d'un comportament no desitjat, no volgut per la persona que el rep i que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

Sí que és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Insultar o vexar a la persona treballadora perquè és dona: "*No entens res, tonta, dona havies de ser*", "*nena surt del mig*".
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona pel fet de ser dona o per assumir el rol de gènere femení (cuidar).
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona o ser mare/pare: donar tasques de responsabilitats inferiors a les que hauria de tenir; donar menys valor a la feina que realitza; no facilitar les eines per fer la feina; negar permisos als que es té dret; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents; ignorar les seves aportacions i els seus comentaris.

No és assetjament per raó de sexe/gènere:

² Article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



- Et fan un comentari o broma puntual, que no es torna a repetir.
- Quan es produeix una sobrecàrrega o infracàrrega de treball resultat d'una mala organització.
- Excessiva exigència amb el treball per a totes les persones de l'equip.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.
- No estar d'acord amb una determinada manera de treballar.
- Tenir poca empatia o capacitat comunicativa.
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes.

3.3. Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals³.

Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals qualsevol comportament (continu i sistemàtic) basat en l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es considera assetjament discriminatori⁴.

A efectes del Present Protocol s'entendrà per:

- «Orientació sexual»: atracció física, sexual o afectiva d'una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
- «Identitat sexual»: vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i l'auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.
- «Expressió de gènere»: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

3 Article 4.g) de la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI.

⁴ D'acord amb l'article 28.1.d) de la llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social i l'article 4 de la llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, s'entén com assetjament discriminatori tota conducta relacionada amb el sexe o gènere, l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona, entre altres, que tingui com objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.



- «Persona trans»: persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.
- «Característiques sexuals»: fa referència a les persones intersexuals, que neixen amb característiques sexuals (tals com l'anatomia sexual, òrgans reproductius, patrons hormonals i/o cromosomals) que no encaixen amb els conceptes típics binaris dels cossos masculins i femenins⁵.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament contra el col·lectiu LGBTI :

Sí que és assetjament LGBTI fòbic:

- Dir insults basats en l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGBTI +.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament femení o masculí, amb independència del sexe biològic.
- Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGBTI +.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per ser gai, lesbiana o bisexual.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona trans o un home trans.

No és assetjament LGBTI fòbic:

- Et fan un comentari o broma puntual, que no es torna a repetir.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments LGBTI fòbics que realitzen i que deixen de fer.
- Quan fas evident que els comentaris que estan realitzant són LGBTI fòbics i et demanen disculpes i no es tornen a repetir.
- Quan hi hagi pics de feina que comporten tensions en el clima laboral.
- Quan no hi hagi empatia o col·laboració dins de l'equip.

Als efectes del que estableix aquest protocol, s'entén per⁶ :

⁵ Definició pròpia a partir de la proposta de les Nacions Unides: ACNUDH i els drets humans del col·lectiu LGBTI.

⁶ Article 4 de la llei catalana 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



- a) Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- b) Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretensament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- c) Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- d) Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- e) Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- f) Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- h) Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- i) Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels déficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

Tots els assetjaments poden comportar assetjament ambiental, que és quan el comportament crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.



3.4. Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a les que es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i/o les xarxes socials, sense necessitat de que la persona assetjadora i la víctima tinguin un contacte físic presencial, ens trobarem davant de conductes de violència en l'àmbit digital o ciberviolència. Es tracta de conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motius LGBTI fòbics que es produeixen en àmbit digital.

La violència digital, també en l'esfera laboral, es pot donar en tres dimensions específiques⁷:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia:

- L'amenaça sexual, econòmica, física o psicològica.
- Dany a la reputació.
- Seguiment i recopilació d'informació privada (spyware)⁸
- Suplantació d'identitat.
- Sol·licitud de sexe.
- Assetjament amb còmplices amb l'objectiu d'aïllar a una persona.

Assetjament sexual en línia:

- Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (també coneguda com a "porno venjança").
- La presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims.
- Explotació, coacció i amenaces (sexting, sextorsió, amenaça de violació, doxing⁹ o outing¹⁰).
- Bullying sexualizat¹¹.
- Ciberflashing¹².

Dimensió digital de la violència psicològica:

- Discurs d'odi sexista.
- Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació.

⁷ L'Estratègia Estatal per a combatre les violències masclistes 2022-2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup de Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull tres dimensions específiques de violència digital que es poden donar, també en l'esfera laboral

⁸ Spyware és un software que té aquest objectiu.

⁹ Revelar informació personal o la identitat.

¹⁰ Revelar l'orientació sexual d'una persona.

¹¹ Rumors, publicació de comentaris sexualitats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o del assetjament sexual a altres persones, afectant així a la seva reputació i/o al seu mitjà de vida.

¹² Enviar imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, texts, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.



3.5. Tipologies d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.

En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona assetjadora l'assetjament es pot manifestar de forma horitzontal o vertical.

Es tracta d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona assetjadora es troben en un mateix nivell jeràrquic, es produeix entre companys i /o companyes.

Es tracta d'assetjament vertical es produeix entre comandament i persones subordinades. Es poden produir 2 casuístiques:

- Assetjament vertical descendent: es produeix quan la persona assetjadora té un càrrec o posició superior a la víctima.
- Assetjament vertical ascendent: es produeix quan la persona assetjadora té una posició o càrrec inferior respecte a la víctima.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

4. Drets, obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament, de la representació legal de les empleades i empleats i de toda la plantilla.

4.1.- Responsabilitats de l'Ajuntament

- Garantir a les persones treballadores en el seu lloc de treball:
 - a. A no viure situacions de violència o assetjament a la feina.
 - b. A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - c. Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti situacions de violència o assetjament a la feina.
- Garantir procediments específics per a la prevenció de situacions de violència o assetjament a la feina.

L'incompliment de les obligacions per part de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials¹³.

4.2.- Responsabilitats de la representació sindical

- Participar en la negociació, aprovació, avaluació i revisió del present protocol.

¹³ Secció 2ª. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agosto, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.



- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol per afavorir la cultura organitzativa de tolerància zero davant situacions d'assetjament i violència.
- Donar suport a les persones de la plantilla que puguin estar vivint aquesta situació.
- Contribuir activament a la prevenció de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motius LGBTI fòbics.
- Informar a les persones de referència de les conductes o dels comportaments detectats que puguin facilitar l'existència de situacions d'assetjament.

4.3. Responsabilitats de totes les empleades i empleats

- Posar en coneixement de l'Ajuntament qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Col·laborar i prestar declaració en cas de ser citades o citats com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.
- Tractar amb respecte a totes les persones amb qui es relacionin com empleades i empleats públics i afavorir un ambient laboral lliure de violències masclistes i LGBTI fòbiques.

5. Actuacions preventives, de detecció i reactives

5.1. Actuacions preventives

L'Ajuntament conjuntament amb la representació legal de les empleades i empleats ha de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals i ha de sensibilitzar la plantilla.

Les accions de prevenció acordades en el present Protocol són les següents:

- Portar a terme accions d'informació preventiva a tota la plantilla:
 - Donar a conèixer aquest Protocol a tota la plantilla.
 - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.
 - En el moment de la contractació es notificarà a totes les noves contractacions de l'existència del Protocol i hauran de signar un document en el que especifiquen que han estat informats i en coneixen el contingut (Annex 3).
 - S'informarà de l'existència d'aquest Protocol a tot el personal de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i que prestin els seus serveis a nom de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. Conjuntament amb el contracte o acord de col·laboració es firmarà un



document en el declaren que han estat informats de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut.

- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:
 - Impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant a llur personal com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació.
 - Realitzar formacions sobre assetjament a tota la plantilla, de forma regular, per capacitar al personal per poder identificar conductes d'assetjament. Incloure aquestes formacions en el Pla de formació anual de l'Ajuntament.
 - Incloure formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual com a part del contingut de la formació obligatòria que es realitza sobre prevenció de riscos laborals.
- Implantar un programa de formació continuada per a les persones de referència.
- 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.

5.2. Actuacions de detecció

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp conjuntament amb la representació legal de la plantilla es compromet a realitzar mesures de detecció:

- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes dins de l'Ajuntament, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva:
 - Cada 4 anys elaborar un estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursors, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).
- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:
 - Número de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe.



- Número d'empleats i empleades que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les 3 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament sexual; 2) Assetjament per raó de sexe/gènere; 3) Assetjament LGBTI fòbic. Especificar el sexe de la persona que denuncia.
 - Número de procediments sancionadors que s'han portat a terme.
 - Número de procediments en els que s'han implementat mesures cautelars.
 - Número d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.
- Prestar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.

5.3. Actuacions reactives

Les actuacions reactives es tradueixen en el conjunt de sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta en cas d'assetjament que el present Protocol preveu en el següent apartat, tant a nivell intern a través del propi circuit, com a nivell extern, ja sigui per la via administrativa o judicial.

6 Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament

6.1.- Les persones de referència

Les persones de referència són personal de l'Ajuntament que ha rebut l'encàrrec de ser les referents per a tota la plantilla en la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals. S'encarregaran d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada i participar en la fase d'investigació quan es produeixi una denúncia.

Les persones de referència quan afrontin un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals han de tenir formació en igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional, tenint en compte que es poden produir situacions de discriminació interseccionals¹⁴.

¹⁴ Entenem per discriminació interseccional en aquest Protocol quan es produeixen discriminacions per més d'una de les causes que recull aquest Protocol. La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista defineix la interseccionalitat com la concurrència de la violència masclista amb altres eixos



Les funcions de les persones de referència són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar a la persona afectada de les dues vies de resolució que té al seu abast. La via externa (inspecció de treball, jurisdicció laboral, contenciós administratiu i penal) i la via interna (protocol), i que no són excloents.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre; del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia i de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Informar de les obligacions que té l'Ajuntament en aquest tema i la responsabilitat en què pot incórrer si les incompleix.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a l'Alcaldia.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la fase d'investigació. No hi podrà participar la persona de referència que realitzi la tasca de suport i acompanyament a la persona afectada.
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

Per realitzar aquestes funcions, les persones de referència han de tenir en compte els següents aspectes:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.

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



- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos interns o externs de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

Les persones de referència per aquest Protocol són:

- Nom i cognoms: Yolanda Llorens Vernet o persona que la supleixi
- Nom i cognoms: Eugènia Anglès de Fuentes o persona que la supleixi
- Nom i cognoms: Cristina García del Prado o Tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals que la supleixi
- Nom i cognoms, telèfon i e-mail: Patrícia Serrat Barrallo (cap de RRHH) o Tècnic/a del Servei de Recursos Humans que la supleixi

6.2.- Comissió d'investigació i abordatge

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estarà formada per un mínim de 4 persones de referència. Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

Les persones de referència, que siguin membres de la comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades. Quan es produeixi una denúncia es decidirà la composició de la comissió d'investigació i abordatge tenint en compte les característiques del cas. Quan existeixi una relació de parentesc o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir a actuar.

Aquesta comissió, quan ho consideri necessari, podrà sol·licitar la contractació de persones expertes externes que podran assessorar-los durant la investigació.

Les funcions de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.



- Emetre l'informe vinculant.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin durant la investigació. L'Ajuntament posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

7.- Procediment d'actuació

Hi ha dues vies de resolució: interna (circuit del protocol) i externa (via administrativa i/o via judicial).

La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

Aquest protocol proposa 2 vies internes de resolució o circuits dependent de la tipologia d'assetjament que s'ha produït i tenint en compte el marc jurídic de referència:

- Circuit per la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe (on s'exclou la possibilitat de mediació interna com a possibilitat).
- Circuit per la resolució de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals (on s'inclou la mediació interna com a possibilitat).

7.1.- Circuit del Protocol de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp exclou la mediació interna com a mecanisme de resolució en el cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, complint amb la Llei 4/2015 de l'Estatut de la víctima del delictes que prohibeix la mediació en tots els supòsits de violència sexual i de violència de gènere, també els casos de violències sexuals patides en l'àmbit del treball.

Aquest circuit preveu 3 fases:

FASE 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils)

FASE 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).

FASE 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils)

El procediment que proposa aquest Protocol es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils).

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, també assegurar un ambient lliure de violències masclistes tenint coneixement de



situacions que poden ser assetjament i preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.

Si estàs patint assetjament i vols demanar ajuda

Posa't en contacte amb una de les persones de referència, que t'informarà sobre el procediment i t'acompanyarà durant tot el procés. T'hi pots posar en contacte personalment, per telèfon o e-mail.



Si estàs patint assetjament, però no t'atreveixes a dir-ho

Demana a una persona de la teva confiança que s'assessori per tu, que es posi en contacte amb una de les persones de referència. S'informarà respectant totalment l'anonimat.



Si ets testimoni d'un possible cas d'assetjament

Et pots posar en contacte amb una persona de referència i informar sobre el que està passant.

Aquesta fase inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament sexual o per raó de sexe. La comunicació es realitza a una de les persones de referència i es pot fer per escrit, telefònicament o personalment, a través d'una conversa. La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones de l'organització municipal que adverteixin una conducta d'assetjament.

En aquesta fase la persona de referència pot proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives convenientes, sempre que es considerin necessàries. Aquestes mesures cautelars hauran de ser acceptades per Alcaldia.

Dins d'aquesta fase, les funcions de la persona o persones de referència són:

- Rebre totes peticions d'informació per assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar i assessorar la persona afectada de la política de tolerància zero de l'Ajuntament davant comportaments sexistes.
- Informar del procediment previst en aquest protocol: via interna i externa.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la



responsabilitat en què l'Ajuntament pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia.

- Informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern.
- Informar sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a Alcaldia.
- Gestionar i custodiar la documentació.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (passem a la Fase 2).
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 d'Alcaldia, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació i tampoc de la presumpta persona assetjadora. En el moment que Alcaldia té coneixement d'indisidís d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.
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, i no s'ha de fer cap altra acció.

Les persones de referència són responsables 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 generin 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.

Aquesta fase té una durada màxima de cinc dies hàbils.

Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament i emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. A aquests efectes, es crea la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

El procediment d'investigació podrà durar un màxim de vint dies hàbils des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia).

Per iniciar aquesta segona fase la denúncia s'ha de presentar per escrit, utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1. En el cas que la denúncia no la presenti



directament la persona afectada, s'haurà de fer constar que es té el consentiment exprés i informat de la persona afectada per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

La denúncia es presenta a l'adreça de correu específic següent protocol.asexual@mont-roig.cat

Quan es presenti denúncia es comunicarà a l'Alcaldia i a la representació legal de la plantilla que s'ha activat el protocol (Fase 2). Aquesta comunicació es realitzarà sense comunicar cap informació específica sobre la persona denunciant i la persona denunciada. Només es comunicarà a l'Alcaldia l'inici de qualsevol expedient en el moment de la comunicació i assessorament (Fase 1) si es considera que cal implementar accions preventives.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada¹⁵. En la denúncia s'especificaran si existeixen persones que siguin testimonis dels fets.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat (Annex 2 d'aquest Protocol). Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un delegat o delegada sindical o d'un delegat o delegada de prevenció de riscos laborals.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és l'encarregada d'estudiar a fons la denúncia presentada i emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i

¹⁵ L'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, s'estableix en aquest procediment la "inversió de la càrrega de la prova" si es presenten per la part denunciant suficients indicis de l'existència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, corresponent a la part denunciada provar l'absència de discriminació, aportant una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.



mesures que són necessàries. La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament prendrà les decisions de forma consensuada, sempre que sigui possible i, en el seu defecte, per majoria.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- 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 fet 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 es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de possibles mesures correctores.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a l'Alcaldia.

Fase 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils).

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, l'Alcaldia emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies hàbils de la presentació de l'informe vinculant.



- Si segons l'informe vinculant hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Proposta d'incoació d'expedient disciplinari i de mesures correctores.
 - Proposta d'adopció de mesures alternatives no disciplinàries adequades, segons el cas, adreçades a corregir les actituds detectades.
- Si segons l'informe vinculant no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament
 - Arxivament de la denúncia.

Tenint en compte els resultats de la investigació i el contingut de l'informe vinculant es decidirà la sanció tenint en compte l'Acord de condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, on s'especifica que:

- El règim disciplinari dels/de les empleats/des de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp es regirà, quant a la tipificació de faltes i sancions així com el seu procediment, per les normes que conté el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals i l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Els Cossos de Policia Local també es regiran per l'Estatut bàsic de l'empleat públic i per la legislació de les Comunitats Autònomes, excepte en l'establert per a ells en la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

L'article 95.2.b) l'Estatut bàsic de l'empleat públic considera com a falta molt greu qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

I l'article 96 estableix que per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.



- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i com el grau de participació.

En el cas que la sanció a la persona assetjadora no sigui l'extinció del vincle contractual, l'Ajuntament de Mont-roig del Camp mantindrà un deure de vigilància respecte a aquesta empleada o empleat quan s'incorpori (si ha estat suspesa), o en el seu nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació.

L'Ajuntament de Mont-roig del Camp adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona assetjadora, es reforçaran les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'Ajuntament amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Recolzament psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament s'estimin beneficiosos per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, la detecció i actuació davant situacions de violència i assetjament.

Es trametrà una còpia autèntica d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà a la representació legal de la plantilla i al comitè de Seguretat i Salut. En aquestes comunicacions, amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es proporcionaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

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 aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'iniciar l'expedient disciplinari que pertochi.



Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una infracció disciplinària molt greu.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb 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.

7.2.- Circuit del Protocol de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per la resolució de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

La persona víctima o la persona que té coneixement d'una possible situació d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals es posarà en contacte amb una de les persones de referència.

Aquesta comunicació es pot realitzar verbalment o per escrit.

Quan la comunicació la realitzi una persona diferent a l'afectada, la persona de referència s'hi posarà en contacte per confirmar els fets i per demanar la seva autorització per iniciar el procediment.

Si la persona afectada no accedeix a començar el procediment (circuit intern de resolució) però hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament la persona de referència ho posarà en coneixement d'Alcaldia, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la possible persona assetjada i tampoc de la presumpta persona assetjadora. En el moment que Alcaldia té coneixement d'indicis d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.

En el termini màxim de 5 dies hàbils de la data de recepció de la comunicació o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol, la persona de referència posarà a disposició de l'empleada o empleat afectat per assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals la possibilitat de realitzar un procés de mediació previ a l'activació del circuit intern regulat en el present Protocol, sens perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives i judicials que estimi oportunes.

Durant tot el procés la persona afectada podrà demanar l'assistència o suport d'una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un delegat o delegada sindical o d'un delegat o delegada de prevenció de riscos laborals, que haurà de firmar el compromís de confidencialitat.



PRIMER. Procediment intern de mediació¹⁶ (7 dies hàbils)

Si la persona afectada ho considera oportú i la persona de referència, amb l'assessorament de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, valora que és una bona opció, es pot intentar resoldre la situació en un primer moment a través d'un procés de mediació. Pot ser que sigui suficient explicar a la persona que té un comportament inadequat, que aquesta conducta és impròpia, ofensiva o incòmode, provocant un clima laboral impropri i que es deixi de realitzar.

Per poder realitzar aquest procediment de mediació les 2 parts implicades han d'acceptar participar-hi. Aquesta mediació consistirà en sessions a títol individual amb cada part o conjuntament, amb les dues parts, sempre que hi estiguin d'acord.

La finalitat d'aquesta mediació és aconseguir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament o violència i arribar a una solució per ambdues parts.

El termini màxim per resoldre aquesta mediació és de 7 dies hàbils. En aquest termini, la persona de referència donarà per acabada aquesta fase preliminar, valorant les evidències existents i indicant si s'ha arribat a un acord o no.

Entre les seves característiques bàsiques i garanties hi trobem:

1. Voluntarietat: les parts han d'acceptar el procés i en qualsevol moment poden desistir.
2. Confidencialitat: el procés és confidencial, quedant entre les parts i les persones de referència i comproment-se a no divulgar la informació.
3. Imparcialitat: la persona de referència no pot decantar-se per cap de les parts.

Aquest procediment es conclourà mitjançant la redacció d'una acta que resumirà la conclusió d'aquesta mediació:

- Acord entre les parts: fi del procediment, i adopció de les mesures que s'hagin decidit.
- Sense acord: la mediació es converteix en el preàmbul de l'inici del procediment formal, és a dir, activació del circuit intern previst en aquest protocol.

S'entregarà una còpia de l'acta del procés de mediació a la persona afectada, a la persona que realitzava el comportament i a l'Alcaldia.

SEGON. Circuit intern de resolució

Si la mediació no dona resultats o la persona afectada o la persona de referència entén que, per la gravetat dels fets, no es oportú aquest tipus de procediment, s'activarà el circuit intern.

¹⁶ La Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils, en el seu article 1 defineix la mediació com "aquell mitjà de solució de controvèrsies, qualsevol que sigui la seva denominació, en què dues o més parts intenten voluntàriament aconseguir per si mateixes un acord amb la intervenció d'un mediador".



Per iniciar el procediment formal la persona afectada haurà de presentar per escrit una denúncia a la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Per realitzar la denúncia s'utilitzarà el model que proposa el Protocol en l'annex 1 que s'enviarà a l'adreça de correu específic següent protocol.asexual@mont-roig.cat

Quan es presenti denúncia es comunicarà a l'Alcaldia i a la representació legal de la plantilla que s'ha activat el circuit d'aquest protocol per un cas d'assetjament LGBTI fòbic, sense donar informació sobre les persones afectades.

Fase investigació (20 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/ característiques sexuals.

El procediment d'investigació que es realitzarà podrà durar un màxim de 20 dies hàbils des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia). La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és la responsable de la investigació, amb la possibilitat de demanar suport especialitzat, que es contractarà quan es consideri necessari.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. Només la persona afectada pot presentar la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada¹⁷. En la denúncia s'especificaran si existeixen persones testimonis dels fets.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estudia a fons la denúncia presentada i emet un informe vinculant sobre l'existència d'indicis suficients per considerar que existeix o no existeix una situació d'assetjament. En aquest informe la

¹⁷ L'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, s'estableix en aquest procediment la "inversió de la càrrega de la prova" si es presenten per la part denunciant suficients indicis de l'existència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, corresponent a la part denunciada provar l'absència de discriminació, aportant una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.



comissió també realitza recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament prendrà les decisions de forma consensuada, sempre que sigui possible i, en el seu defecte, per majoria.

A efectes de valorar la gravetat dels fets i també per determinar les sancions que, en el seu cas, s'haguessin d'imposar, es consideraran circumstàncies agreujants:

- Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Que hi hagi dues o més persones assetjades.
- Que s'acreditin conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Que la persona assetjadora tingui poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Que la persona assetjada tingui algun tipus de diversitat funcional.
- Que la víctima hagi sofert alteracions de l'estat físic o psicològic greus, acreditades per personal mèdic.
- Que la víctima estigui en període de prova o tingui un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que s'hagi pressionat o coaccionat a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a Alcaldia.

Fase de resolució (termini: 5 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, Alcaldia emet una resolució del cas, en un termini màxim de 5 dies hàbils des de la presentació de l'informe vinculant.

Tenint en compte els resultats de la investigació i el contingut de l'informe vinculant es decidirà la sanció.

La regulació aplicable considera com a falta molt greu els comportaments que siguin considerats assetjament LGBTI fòbic als quals s'aplicarà les sancions previstes corresponents i que s'han detallat en l'apartat 7.1.



7.3.- Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies externes de resolució son dues: la via administrativa i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar.

La via administrativa (Inspecció de Treball)

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

La via judicial

Les possibilitats davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral o contenciosa-administrativa i la jurisdicció penal.

- Jurisdicció laboral (personal laboral) o jurisdicció contenciosa-administrativa (personal funcionari).

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

La persona assetjada pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral davant d'un incompliment greu de l'empresari i/o exercitar una acció de tutela de drets fonamentals peticionant una indemnització de danys i perjudicis causats¹⁸, essent competent el Jutjat de lo Social bé del domicili del demandat, bé del lloc de prestació dels serveis.

La Llei 29/2008, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, estableix en l'article 2 apartat a), que aquesta jurisdicció coneix les qüestions que se suscitin amb relació a la protecció jurisdiccional dels drets fonamentals. I l'article 70 de la llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, estableix que els actes de les entitats locals estan subjectes al control de legalitat per part de la jurisdicció contenciosa-administrativa.

- Jurisdicció penal.

Aquesta via només es pot utilitzar en aquells casos on la conducta es troba tipificada com a delicte en el Codi Penal espanyol, com pot ser un delicte d'odi¹⁹ o

18 Article 50 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors. Article 179 i ss. de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

19 El Codi Penal preveu dos tipus de delictes que poden ser qualificats com a delictes d'odi. Per una banda, existeixen els delictes genèrics que es poden cometre contra una persona, com el delicte de lesions, i que en cas de que es produeixi l'agregant de discriminació de l'article 22.4, queden convertits en delictes d'odi. Per altra banda, el Codi Penal també preveu uns delictes específics que deguda la seva naturalesa, sense aplicar cap agregant, reflecteixen odi cap a una persona pel fet



un delict contra la llibertat sexual²⁰. La forma d'activar aquesta via és a través de la presentació d'una denúncia o una querrela.

8. Principis d'actuació i garanties

Tot el procediment d'intervenció d'aquest protocol garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.), que no podran rebre cap tracte desfavorable per aquest motiu.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades, sempre que vulguin, per una de les persones de referència.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat (annex 2) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.
- S'assignaran uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.
- Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la 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.

de pertànyer a un col·lectiu, és el cas del delict d'amenaques a col·lectius, el delict contra la integritat moral o el delict de provocació a l'odi, la violència i la discriminació.

²⁰ Els delictes contra la llibertat sexual es troben regulats en el Títol VIII del Codi Penal: agressió sexual, agressió sexual a menors de 16 anys, assetjament sexual, exhibicionisme i provocació sexual i delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors.



Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de cada una de les fases dels diferents procediments, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores, de manera que el procediment pugui ser completat respectant els terminis previstos per a cada fase.

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 han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- En compliment de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, de protecció de les persones informants, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una comunicació o denuncia pels mitjans habilitats per fer-ho.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Vigilància de la salut

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Presumpció d'innocència

- Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora durant tot el procés.



9 Drets de la persona afectada i de la persona denunciada

9.1 Drets de la persona denunciant

- Rebre assistència i assessorament per part de la persona de referència.
- Rebre informació sobre com iniciar el procediment.
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

9.2 Drets de la persona denunciada

- Rebre un tractament just.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

10. Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, des del primer moment, en que es comuniquen els fets i fins i tot prèviament a la denúncia (fase 1), si es considera oportú i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a Alcaldia l'adopció de mesures cautelars.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada i en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars que es poden prendre són (la llista no és exhaustiva ni limitativa):

- Canvi de lloc de treball.
- Reordenació del temps de treball.
- Permís retribuït.
- Teletreball.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de



recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització)²¹.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

11. Mesures de recuperació i reparació de les víctimes

Les mesures i les actuacions que estableix aquest Protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de l'assetjament o violència patida.

És important adoptar un enfocament centrat en la víctima, que situï a la persona assetjada en el centre de les intervencions, que garanteixi un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i que atorgui a la persona assetjada un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

A nivell individual, pel que fa a la persona assetjada, cal tenir present que el procés de reparació comença des del moment mateix d'interposició de la denúncia, el que implica, respectar els principis de confidencialitat i celeritat durant tot el procés; fer un bon acompanyament de les persones denunciants, etc.

Mesures de reparació que es poden dur a terme a nivell col·lectiu:

- Intervencions pel que fa al clima laboral i a l'entorn laboral en què es promogui la tolerància zero envers la violència i l'assetjament. Cal que s'adopti una política activa envers aquest tipus de situacions des de la pròpia organització.
- Grups de discussió dinamitzats per professionals sobre la situació viscuda.
- Oferir acompanyament psicològic grupal.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'Ajuntament amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.

Mesures de reparació a nivell individual:

²¹ Entenem per victimització secundària (o revictimització) el maltractament addicional exercit contra les persones es troben en situacions d'assetjament, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.



- Oferir a la persona afectada modificacions de les condicions de treball: centre de treball, horari, etc. Es tracta de canvis que han de ser acceptats per la persona i que es realitzen amb l'objectiu de facilitar la seva recuperació.
- Posar a disposició de la persona afectada els recursos jurídics de l'Ajuntament perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.
- Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica a càrrec de l'Ajuntament i en horari laboral.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Formació o reciclatge per l'actuació professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps prolongat com a conseqüència de l'assetjament.

12. Seguiment i avaluació del Protocol

La vigència d'aquest Protocol és de 4 anys i serà revisable per imperatiu legal i segons usos i avenços sensibles als canvis socials o quan l'Ajuntament, la representació legal de la plantilla o les persones de referència ho considerin necessari.

Un cop elaborat i implantat aquest Protocol, la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp farà seguiment del compliment del Protocol anualment. Per fer aquest seguiment es realitzarà una reunió anual amb les persones de referència.

Per realitzar qualsevol modificació serà necessària la consulta i participació prèvies de la representació legal de la plantilla de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

13. Marc normatiu i legislació aplicable

Conveni 190 sobre l'Eliminació de la Violència i l'Assetjament en el Món del Treball de la Organització Internacional del Treball (Conveni adoptat a Ginebra el 21 de juny de 2019 i ratificat per Espanya l'any 2023, entrant en vigor el dia 25 de maig de 2023) té com objecte contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa), destaca la rellevància d'adoptar mesures per a combatre tota classe de discriminació per raó de sexe en els àmbits regulats per aquesta Directiva, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball.

La **Constitució espanyola (CE)** obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). **L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC)** també posa de manifest el dret



de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de **l'Estatut dels treballadors** en el seu article 4.2.e) contempla la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe com un dret bàsic de totes les treballadores i treballadors. Tanmateix, la lletra d) d'aquest article preveu que les persones treballadores tenen dret a "la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals".

L'Estatut dels Treballadors inclou, com a incompliment contractual i motiu disciplinari per extingir el contracte laboral, "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa" (art. 54.2.g) ET).

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes regula, defineix en el seu article 7 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció (article 48).

El 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**, contempla l'assetjament sexual i per raó de sexe com una infracció molt greu, sempre i quan, havent estat en coneixement de la direcció empresarial, aquesta no hagués adoptat cap mesura per impedir-ho (article 8).

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del **Codi Penal** estableix que l'assetjament sexual provat és constituïu d'un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual (article 184), amb penes de presó o multa, així com inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de la persona assetjadora. El Codi Penal preveu dos tipus de delictes que poden ser qualificats com a delictes d'odi. Per una banda, existeixen els delictes genèrics que es poden cometre contra una persona, com el delictes de lesions, i que en cas de que es produeixi l'agreujant de discriminació de l'article 22.4, queden convertits en delictes d'odi. Per altra banda, el Codi Penal també preveu uns delictes específics que deguda la seva naturalesa, sense aplicar cap agreujant, reflecteixen odi cap a una persona pel fet de pertànyer a un col·lectiu, és el cas del delictes d'amenaques a col·lectius, el delictes contra la integritat moral o el delictes de provocació a l'odi, la violència i la discriminació.



La **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència sexual (article 4) i com a violència en l'àmbit laboral (article 5). Especificant com a violència en l'àmbit digital el ciberassetjament (article 5).

La **19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, regula les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbefòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI** imposa l'obligació de que en el termini de 12 mesos des de l'entrada en vigor de la norma – es a dir, fins l'1 de març de 2024 – les empreses de més de 50 persones adoptin mesures tendents a evitar situacions de discriminació cap al col·lectiu LGBTI, inclòs un Protocol d'actuació per a l'atenció del assetjament o la violència contra les persones LGBTI. A més, estableix l'obligatorietat per a totes les empreses d'evitar situacions d'assetjament al col·lectiu LGBTI.

La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual** incorpora l'obligació de que totes les empreses hagin d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent d'informar i formar sobre això a totes les seves treballadores (article 12).

La **Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social**, assenyala la competència de l'ordre social per conèixer dels casos d'assetjament (art. 2.f) LRJS). I, al respecte, regula aspectes del procediment laboral on s'hagi suscitat una qüestió, entre d'altres, d'assetjament: informe d'experts (art. 95), càrrega de la prova (art. 96), tutela de drets fonamentals i llibertats públiques (capítol XI).



La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals**, incorpora, entre els drets a la protecció davant dels riscos laborals, el de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina de les persones treballadores (art. 14).

La **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** en el seu article 31. 3 estableix que “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”.

14. Glossari

Als efectes d'aquest Protocol, s'entén per:

Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual de les persones que senten atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat.

Consentiment sexual: La voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona.

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

Gai: Home homosexual.

Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homosexualitat: L'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

Identitat de gènere (o identitat sexual): Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.



Igualtat:

Igualtat entre els sexes: La igualtat entre els sexes s'entén com una relació d'equivalència en el sentit de que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

Igualtat de gènere: La condició d'ésser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Alineat amb la igualtat entre els sexes, posa l'èmfasi en que allò a remoure són els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïdes que una societat concreta considera propis de dones o de homes.

Lesbiana: Dona homosexual.

LGBTI fobia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGBTI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Masclisme: Actitud basada en l'atribució de superioritat a l'home sobre la dona. Actitud de prepotència dels homes respecte les dones. Forma de discriminació sexista caracteritzada per la prevalença de l'home i del que es considera masculí o tradicionalment realitzat per l'home.

Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Rols tradicionals de gènere: Els rols tradicionals de gènere es basen en la divisió sexual del treball i venen a considerar que les dones són les responsables de la llar i de totes les responsabilitats de cura, mentre els homes són els responsables de participar en el mercat laboral, guanyar un sou i participar en política. Els rols tradicionals de gènere assignen llocs diferents i desiguals als homes i les dones en la seva vida quotidiana en societat.

Sexe biològic: El concepte de sexe fa referència al conjunt de característiques físiques, biològiques i anatòmiques de les persones que neixen com a homes i dones. Estem parlant, doncs, de les característiques sexuals primàries i secundàries del cos.

Sexisme: Terme que es refereix a la suposició, creença o convicció de que un dels dos sexes és superior a l'altre. El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home sobre la dona. Mecanisme pel qual es privilegia a un sexe sobre l'altre.



Trans: Terme més global i general per abraçar totes les diferents mirades sobre persones que no es senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seues variants.

Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transgènere: La identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuants, ni amb la identitat que altres li suposen. Aquestes persones no creuen que hagin de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

Transsexual: és aquella persona la identitat sexual de la qual, no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuants, ni amb la identitat que altres li suposen. Per aconseguir viure d'una manera coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

S'ha d'usar la destinació i no l'origen per definir la persona transsexual, serà masculina si la transformació és de dona a home, o femenina si la transformació és d'home a dona.

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.



Annex 1: Model de denúncia

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGBTI

SOL·LICITANT:

- Persona afectada
- Representació legal del personal
- Altres (indicar): _____

En el cas que la denúncia no sigui presentada per la persona afectada, qui presenta la denúncia declara que la persona afectada ha sigut informada i dona el seu consentiment a la presentació d'aquesta denúncia i de la sol·licitud d'activació del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT:

- Sexual
- Per raó de sexe
- Per comportament LGBTI fòbic

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: _____

DNI/NIE: _____

Sexe: Dona Home

Lloc de treball: _____

Àrea o departament de treball: _____

Telèfon de contacte: _____



Observacions: _____

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nom i Cognoms: _____

Sexe: Dona Home

Lloc de treball: _____

Àrea o departament de treball: _____

Relació laboral amb la víctima:

- Nivell jeràrquic superior
- Mateix nivell jeràrquic
- Nivell jeràrquic inferior
- Altres (indicar): _____

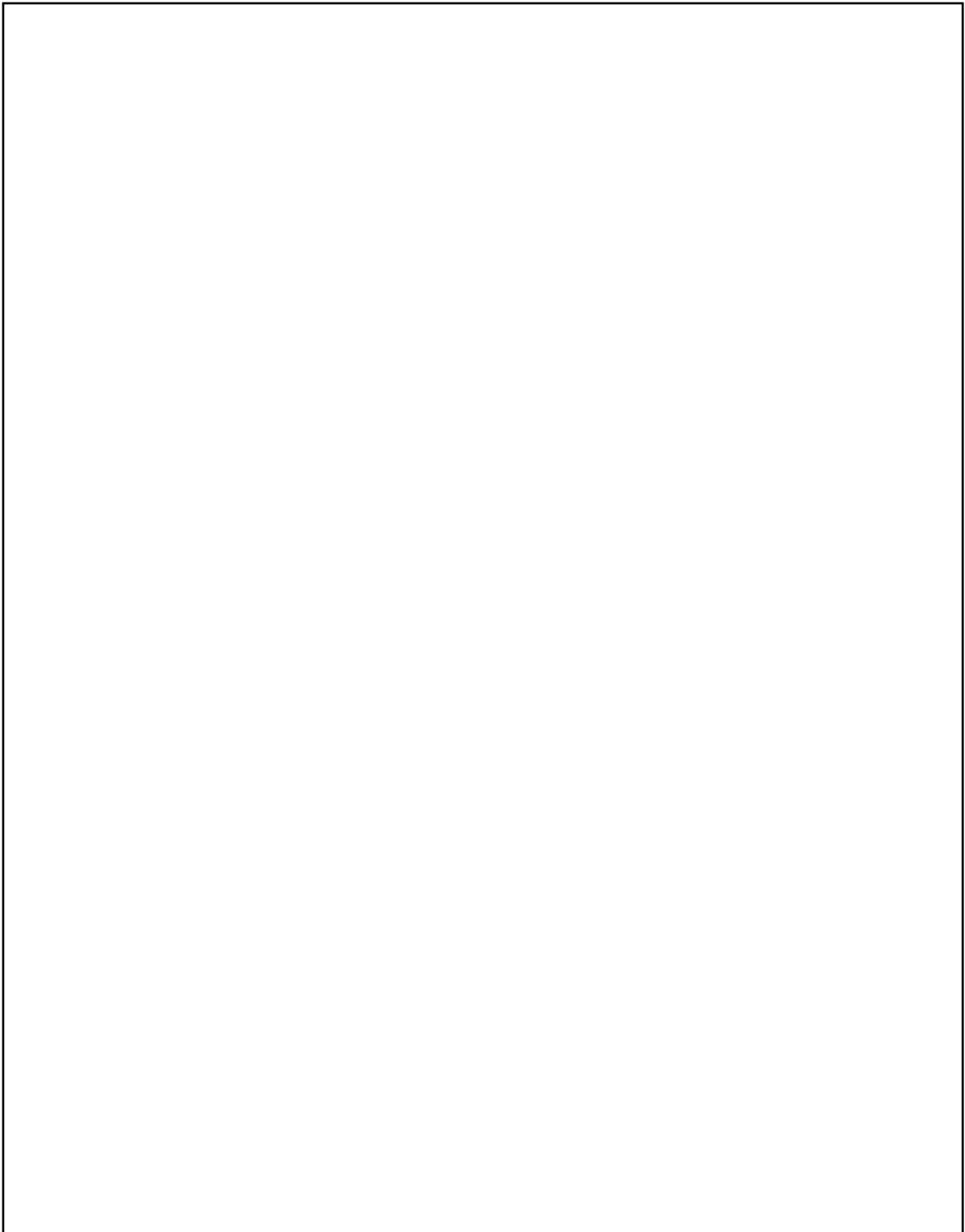
DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant totes les pàgines que siguin necessàries, incloent les dates en que els fets van tenir lloc, sempre que sigui possible.





AJUNTAMENT DE
MONT-ROIG DEL CAMP



TESTIMONIS I PROVES:

b) En el cas de que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms.

b) Si s'adjunta documentació annexa a la denúncia, si us plau, enumeri aquesta documentació.

SOL·LICITUD

sol·licito l'inici del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.

CONSENTIMENT i CONEIXEMENT

Dono el meu consentiment per tal que les persones de referència que formin part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp facin les actuacions pertinents per analitzar la situació i la pertinent resolució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades i la protecció de les seves dades personals, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018 i les Lleis 21/2000 i 41/2002.

Tinc coneixement que la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

[Informació sobre el tractament de dades personals](#)



Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per L'Ajuntament de Mont-roig del Camp amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça dpd@mont-roig.cat.

Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

Aquest document s'haurà d'enviar a l'adreça de correu específic següent:
protocol.asexual@mont-roig.cat

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp serà responsable de la recepció d'aquest correu.



Annex 2: Compromís de confidencialitat

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp)

(Nom i Cognoms) _____,

- Havent estat designat/da per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

O

- Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni.

em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següent obligacions:

- (i) Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- (ii) Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- (iii) Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions i/o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.



- (iv) No desvetllar la informació a la que tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tingui accés per cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.

Així mateix, declaro que he estat informat/da per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp de la responsabilitat disciplinària en que podria incórrer com a causa de l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les seves dades personals seran tractades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de les actuacions esmentades en el paràgraf anterior podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça dpd@mont-roig.cat.

A Mont-roig del Camp, a ___ de _____ de 2025.

Firmat:



Annex 3. Fitxa informativa

FITXA INFORMATIVA DEL PROTOCOL PER PREVENIR, IDENTIFICAR I ACTUAR EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGBTI DE L'AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP

(Nom i Cognoms) _____,

Per la present declaro que l'Ajuntament de Mont-roig del Camp m'ha informat sobre l'existència del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, havent llegit i comprès el contingut del mateix.

A tal efecte, i de forma més concreta, reconec tenir coneixement de:

- ✓ La política de tolerància zero de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'entitat.
- ✓ El procediment general d'actuació i els seus terminis en cas de patir o observar una possible situació d'assetjament a l'Ajuntament de Mont-roig del Camp.
- ✓ El règim disciplinari previst per a resoldre conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGBTI .
- ✓ L'existència de les persones de referència, essent aquestes les responsables de rebre la comunicació d'assetjament i d'informar i assessorar a les persones afectades sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que poden emprendre.

Signant el present document com a justificant del lliurament d'aquesta informació.

Lloc i data:





Firmat:

