



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

ANUNCI

APROVACIO PROTOCOL PER A LA PREVENCIO, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

El ple de l'ajuntament, en sessió ordinària de data 19 de desembre de 2023, en compliment de la normativa vigent, va aprovar inicialment, per unanimitat, el text consensuat per la Mesa de Negociació, que recull el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere i que s'annexa a l'acord.

El text es va sotmetre a informació pública i audiència dels interessats, amb publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona del 4 de gener de 2024 i e-tauler de l'ajuntament, pel un termini de 30 dies hàbils perquè la presentació de reclamacions o suggeriments.

No haver-se presentat reclamacions o suggeriments en l'esmentat termini, es considerarà aprovat definitivament i es publica el text íntegre, per al seu general coneixement, en el tauler d'anuncis de l'ajuntament de la seu electrònica i en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	5
3. MARC CONCEPTUAL	7
3.1 Assetjament sexual.....	7
3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	9
3.3 Elements clau	11



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulneració	13
3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.....	14
4. OBJECTIUS.....	16
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT.....	16
6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, SEGUIMENT I REPARACIÓ	18
6.1 Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació	18
7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ	20
8. PROCEDIMENT	22
9. ACTUACIONS	27
9.1 Fases.....	27
a) Investigació.....	27
b) Informe de Conclusions	28
c) Accions.....	31
9.2 Gestió documental	33
10. ANNEXOS	34
Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives.....	34
Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	49
Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	50
Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament	51
Annex 5. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació	52
Annex 6. Model de preguntes de detecció i valoració del risc	52
Annex 7. Recomanacions per a la realització d'entrevistes.....	53
Annex 8. Règim de sancions.....	56
Annex 9. Model de confidencialitat	57
Annex 10. Model d'informe de conclusions.....	59
Annex 11. Informació per al seguiment de casos.....	62
Annex 13. Glossari.....	63



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

1. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

D'altra banda, la **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**, amplia i concreta la definició d'assetjament per raó de sexe inclosa en la llei anterior, incorpora la discriminació per embaràs o maternitat, fa referència al ciberassetjament i el xantatge sexual per canals digitals i equipara les dones transgènere, als efectes d'aquesta llei, a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones. A més, la Llei 17/2020 en el seu article 25 (afegit article 76 ter, a la Llei 5/2008), obliga totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple. A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb un protocol de prevenció, detecció i actuació davant d'aquestes violències que ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades.

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

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

Així mateix, la **Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació**, recull com a principis generals d'actuació de l'Administració, l'obligació dels professionals i dels serveis sostinguts amb fons públics de comunicar, a l'òrgan competent, tota situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència de què tinguin coneixement.

Més recentment, en l'àmbit estatal, s'han promulgat diverses normes que fan referència a la necessitat de prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament, així com de posar l'èmfasi en la reparació de les persones que han patit assetjament. En aquest sentit, la **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació** estableix que l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per raó d'orientació sexual i l'assetjament per raó d'identitat sexual o de gènere i l'assetjament per raó d'expressió de gènere són tipus d'assetjament discriminatori; mentre que la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual** considera l'assetjament sexual un tipus de violència sexual. Així mateix, la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI** obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Per aquest fets detallats, i en motiu del compromís de l'Ajuntament de Mediona, l'objectiu principal del Protocol és articular les mesures de prevenció i detecció i les vies de protecció



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el marc de les relacions laborals.

Finalment, cal fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Mediona** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Cap de Recursos Humans, la Regidoria d'Igualtat, el Dinamitzador d'Igualtat i la Tècnica comunitària, de l'assessorament especialitzat de la consultora Equilatera Cooperativa, SCCL i del suport tècnic de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL²

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

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

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

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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

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

- **Posar en marxa mesures de sensibilització** per tal de prevenir les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i desplegar **instruments** per a la seva **detecció**.
- **Difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació adreçades a tot el personal treballador** i, en especial, càrrecs electes i equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema, i millorar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, d'acord amb la següent relació de persones, amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció: cap de recursos humans, i/o persona/es relacionades amb la regidoria de Drets Socials, i/o persones relacionades amb la regidoria d'Igualtat i Gènere.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada** que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés d'abordatge
- **Articular les mesures internes que garanteixin la reparació** del dany infringit i de les repercussions davant de les possibles conductes abusives i assetjadores detectades i identificades, **i garantir-ne la no repetició**.
-

Del Protocol que acompanya aquesta declaració concreta i aquests compromisos se'n farà un seguiment anual i serà revisat periòdicament cada 2 anys, a comptar des de l'aprovació .
Signat,

Alcaldia de l'Ajuntament de Mediona.

Representació del personal treballador.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

3. MARC CONCEPTUAL

3.1 Assetjament sexual

El constitueix el conjunt de conductes de caràcter verbal, no verbal o físic no desitjades d'índole sexual que tinguin com objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona, majoritàriament dona o persona no cistheteronormativa, o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest³. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurament acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

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

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

➤ VERBAL⁵

- Fer comentaris sexuals obscens en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Fer bromes sexuals ofensives en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals o pràctiques sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats, capacitats sexuals o mides
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
- Enviar cartes, notes, missatges electrònics o de missatgeria instantània de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals
- Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions
- Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció

➤ NO VERBAL

- Mirades lascives al cos



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

➤ FÍSIC

- Envair l'espai físic
- Apropament físic excessiu
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, acariciar, massatges no desitjats, grapejar, fregaments)
- Tocar intencionadament o aparentment accidental les parts sexuals del cos
- Agredir sexualment

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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

El constitueix el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics no desitjats, relacionats amb el **sexe** o **gènere** d'una persona, la seva **orientació o preferència sexual** o la seva **identitat** o **expressió de gènere**, realitzats amb el propòsit o de produir l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la llibertat, la indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, l'ocupació de funcions, l'accés a càrrecs directius, la formació i capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, l'accés a mesures de conciliació i beneficis socials, la remuneració i el reconeixement professional, entre d'altres aspectes i polítiques vinculades a la gestió dels recursos humans (RH), en equitat amb els homes i persones cissexuals⁶.

Estan **incloses**, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries **pel fet de ser dona** (per raó de sexe), pel fet de manifestar **comportaments que trenquen amb els rols o les funcions** assignades socialment a un sexe concret (expressió de gènere), pel fet de ser una **persona no binària des del naixement** (per raó de sexe), **pel fet de ser transsexual i/o transgènere**⁷ (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser **gaïs, lesbianes, bisexuals o asexuals** (orientació sexual), i fins i tot pel fet de mostrar **manifestacions corporals, estètiques i/o rols** socialment assignats a un altre sexe (expressió de gènere).

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

➤ PER RAÓ DE SEXE

- Discriminar una treballadora només pel fet de ser dona
- Actituds condescendents i paternalistes pel fet de ser dona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual de les dones
- Menystenir la feina feta per dones
- Dificultar l'accés a un lloc de feina a una dona, sobretot si es considera que està en una edat que pot tenir descendència
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona
- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat
- Denegació arbitrària o posar traves al gaudi dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Utilitzar humor sexista
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)
-

➤ ORIENTACIÓ SEXUAL

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

➤ IDENTITAT DE GÈNERE

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Obligar a fer un canvi de lloc de feina amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona a un lloc menys visible).

➤ EXPRESSIÓ DE GÈNERE

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

3.3 Elements clau

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Excepte en el cas de l'**assetjament sexual**, ja que un únic **comportament aïllat o infreqüent** és suficient, donada la seva gravetat.

- Cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de sexe que poden estar presents durant l'**embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, l'efecte és que les dones es veuen forçades o induïdes a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball, ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quant sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).ELEMENTS CLAU ⁸				
SEXUAL	PER RAÓ DE SEXE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE
Comportament no desitjat per la persona que el rep				
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i integritat psíquica d'una persona o de crear un ambient intimidatori, hostil, degradant i humiliant				
La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat				
Es pot donar en contextos presencials o a través de mitjans de comunicació a distància o de teletreball .				
Comportament d'indolede naturalesa sexual o sexualment connotat	Es relaciona amb el sexe d'una persona (dona, home o intersexual) i el que s'espera socialment d'elles en funció del sexe	Es relaciona amb el desig sexual quan es trenca amb l'hetero-normativitat	Es relaciona amb el gènere que una persona sent i s'identifica	Es relaciona amb gesticulacions, formes de caminar, formes de vestir, formes d'expressar-se
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic Un únic comportament greu es constitueix per si mateix delictes penal	Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes intimidatòries, hostils, humiliants i/o ofensives			
	A vegades, es produeixen situacions d'assetjament per raó d' embaràs i			



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

	maternitat. Les situacions d'assetjament per raó d'embaràs i maternitat són molt freqüents.			
--	---	--	--	--

3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulneració⁹

Totes les persones poden ser susceptibles de patir algun tipus d'assetjament, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions**. Així ens demostren gran part dels estudis realitzats en aquesta matèria¹⁰.

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

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, en procés de separació, separades i/o divorciades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal)
- Dones grans (doble discriminació: per ser dona i ser gran)
- Dones amb diversitats funcionals
- Dones migrades i/o que pertanyen a minories culturals i/o ètniques
- Dones amb contractes eventuais, temporals o que treballen en empreses subcontractades
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, asexuals, transsexuals i/o transgènere, no binàries
- Tot i que en menor mesura que les situacions esmentades anteriorment, també cal assenyalar com col·lectius susceptibles de patir assetjament:
- Homes joves que accedeixen per primera vegada a una feina, donant-se sobretot situacions d'assetjament vertical/descendent
- Homes funcionalment diversos
- Homes en situació administrativa irregular
- Homes que exerceixen drets de conciliació
- En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista¹¹.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball –inclou el xantatge sexual-. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.
- En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

FACTORS PROPICIS A L'ASSETJAMENT AMBIENTAL

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

L'assetjament també pot adoptar les següents formes:



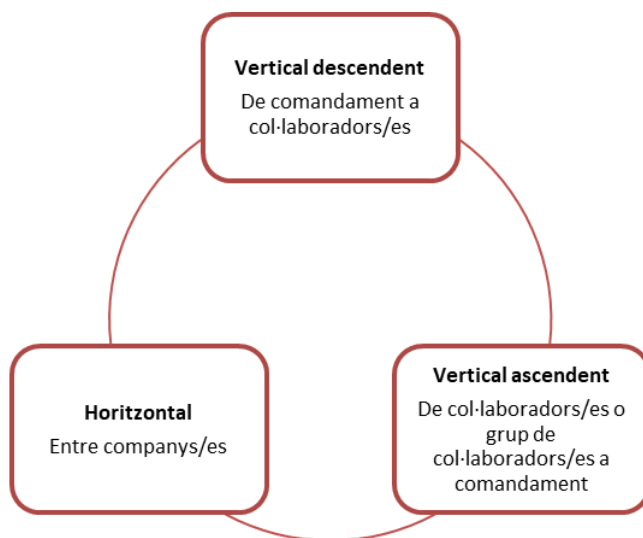
AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat





AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

4. OBJECTIUS¹²

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

Objectius específics

- Dur a terme accions de **sensibilització** adreçades al conjunt de persones vinculades a l'organització, incloent personal treballador, càrrecs electes, personal d'altres empreses que treballen dins dels centres de treball de l'ens local, personal en pràctiques, persones usuàries, entre altres.
- **Diagnosticar** la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a l'organització.
- Crear un **circuit** d'accés, comunicació i resolució àgil davant d'aquests possibles casos d'assetjament.
- Identificar les **persones responsables** i definir les seves **funcions** en relació amb el Protocol.
- Definir els **instruments** per donar suport i protegir durant tot el procés descrit en el protocol d'actuació la persona assetjada.
- Delimitar les **accions de reparació** i de **garantia de no repetició** de possibles accions vulneradores i revictimitzadores, per tal de prevenir males praxis que suposin violència.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

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

Les disposicions d'aquest Protocol **també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Mediona però s'hi relacionen per raó de la seva feina o perquè en són usuàries de serveis**, sempre que rebin assetjament d'un/a treballador/a o càrrec electe de l'Ajuntament o personal d'empreses contractades per l'Ajuntament.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional. Inclou, per tant, persones usuàries adultes i menors d'edat, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball,



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

persones en procés de formació (becaris i becàries, estudiants en pràctiques), persones d'altres organitzacions que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions de l'Ajuntament Mediona.

L'abast del Protocol inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere comeses dins o fora de l'horari laboral tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació (TICs), les xarxes socials i les plataformes virtuals de contacte, entre d'altres mitjans telemàtics, i també dins o fora del centre de treball, incloent aquelles que es puguin donar dins de les llars, quan la prestació del servei per part del personal treballador de l'ens local es presti en l'àmbit domèstic.

Es podrà denunciar per via interna qualsevol situació d'assetjament sexual i ltgbifòbic viscuda en l'àmbit de l'Ajuntament, independentment de la temporalitat en què s'hagi donat (anys que hagin passat), per tal d'adoptar mesures de recuperació i reparació si escau, malgrat no se'n pugui derivar procediment disciplinari si els fets denunciats han prescrit.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de càrrecs polítics o personal d'aquestes mateixes organitzacions.
- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de persones externes (d'empreses subcontractades, personal en règim d'autonomia, personal d'altres ens locals que donen servei, etc.).
- **La protecció a persones externes vinculades a l'organització**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa¹³ (becaris i becàries, estudiants en pràctiques, persones usuàries adultes i menors, etc.).
- **La coordinació entre organitzacions/empreses/organitzacions polítiques** davant una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que involucri a personal contractat per organitzacions/empreses/organitzacions polítiques diferents. En aquest cas, es crearan comissions mixtes d'investigació conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses¹⁴.

La **confidencialitat de la informació** generada, així com la intimitat de les persones afectades, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

que formen part de la Comissió de detecció i seguiment del Protocol (o la Comissió mixta en cas que les persones involucrades siguin de diferents organitzacions/empreses).

6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, SEGUIMENT I REPARACIÓ

6.1 Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació

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

- 1 persona responsable de recursos humans
- 1 persona responsable d'igualtat i LGTBI
- 1 persona representant dels treballadors i treballadores
- 1 persona responsable de Drets Socials.

La Comissió, en la mesura del què sigui possible, cercarà la **tendència a la paritat**, quan a la representació de l'Ajuntament i de les persones treballadores, així com a nivell de gènere i identitats no normatives.

Funcions

- Promoció d'accions de **prevenció i de sensibilització**
- Promoció d'accions de **detecció**
- **Seguiment** de les accions i mesures previstes en el protocol
- **Rebre la persona afectada.**
- **Informar i assessorar** la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs i sobre el contingut i el circuit del protocol.
- **Oferir acompanyament** en tot el procés.
- En cas que la persona afectada desitgi formalitzar una **denúncia interna**, donar suport en la seva redacció.

La Comissió **es reunirà les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, **1 cop l'any** per tal d'avaluar l'aplicació del protocol i compartir aquells aspectes que puguin millorar l'actuació.

D'aquesta manera, **les persones que integren la CPDSR seran les referents en matèria d'assetjament** a l'Ajuntament de Mediona.

El fet que una persona que se sent violentada acudeixi a qualsevol de les persones referents per a ser escoltada, informada i/o assessorada no implica, en cap cas, l'activació interna de la fase d'investigació del Protocol, ni tampoc l'inici d'un procés de mediació, ja que, segons la normativa vigent, queda totalment prohibit fer servir aquest instrument entre les diferents parts implicades, ja que es tractaria d'una possible situació de vulneració de drets humans en una relació asimètrica d'exercici de poder. L'activació del protocol es farà de



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

forma escrita a través del procés descrit en l'apartat 8 de “procediment”.

6.2 Responsable de l'Ajuntament d'activació de la fase d'instrucció del Protocol davant denúncia

D'entre les membres de la CPDSR, la persona responsable de recursos humans serà la responsable d'activar la fase d'instrucció/investigació del Protocol, i par tant, haurà de:

- **Contactarà, en un màxim de 3 dies laborables, el servei aliè de prevenció de riscos** per tal d'activar les mesures psicosocials i correctores pertinents.
- **Contactarà, en un màxim de 7 dies laborables, amb un servei especialitzat en abordatge de l'assetjament sexual, sexista o lgtbifòbic** per tal que dugui a terme la fase d'investigació recollida al present Protocol i realitzi un informe de conclusions, en cas que la persona afectada vulgui realitzar denúncia interna.
- **Rebrà l'informe de conclusions** elaborat pel servei extern (en un període **màxim de 20 dies laborables des de la seva contractació**, o de **40 dies laborables** en els casos la complexitat dels quals ho requereixi) i **l'eleva a qui pertorqui** (alcaldia o en qui delegui, exceptuant que involucri funcionari d'habilitació nacional, que s'eleva a l'Administració competent en funció de la gravetat de la falta).
- **Serà responsable de la gestió i custòdia documental**, alhora que mantindrà actualitzat el **registre informàtic** de situacions d'assetjament, tal com s'estableix en l'apartat 9 del present Protocol.
-

6.3 Servei extern especialitzat en l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

En cas que la persona afectada denunciï internament la situació d'assetjament i desitgi iniciar el procés d'investigació descrit en el present Protocol (caldrà document de consentiment informat signat, annex 4), la persona responsable d'activar el Protocol gestionarà la contractació del servei extern especialitzat¹⁵ que durà a terme aquesta fase i que tindrà les següents funcions:

Funcions:

- **Reunir-se amb la persona responsable d'activació del Protocol** per tal de conèixer el cas i fer-ne una primera valoració conjunta.
- Realitzar una primera **entrevista exploratòria** amb la persona o persones que presumptament pateix o pateixen assetjament i valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- **Proposar mesures cautelars** a la persona de l'Ajuntament responsable d'activar el Protocol.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- **Coordinar-se amb la persona responsable de l'Ajuntament**, que facilitarà la informació necessària sobre l'estructura de l'ens i l'organització del treball en el mateix, per tal de poder organitzar les entrevistes i la recollida d'informació necessària per a la investigació.
- **Recopilar informació i material probatori i aplicar, si escau, instruments psicosocials de mesurament de l'impacte de l'assetjament.**
- **Entrevistar**, tantes vegades com el procés ho requereixi, **les parts implicades**, informant-les del procediment i dels seus drets i recopilar informació necessària.
- **Entrevistar testimonis**, informant-los dels seus drets i obligacions i de la confidencialitat del procés (*es farà signar el model de confidencialitat recollit a l'annex 9*).
- **Elaborar un informe de conclusions**, segons el contingut detallat al punt 9.1.b) del present Protocol; **valorar l'existència d'assetjament i gravetat**, si escau, seguint els criteris de gravetat recollits al punt 9.1.c) del present Protocol i fer una **proposta de mesures de correctores, de recuperació i reparació.**
- **Facilitar l'informe de conclusions** a la persona de l'Ajuntament responsable de l'activació del Protocol.

6.4 Incompatibilitats dels agents implicats en la prevenció, detecció, abordatge i seguiment de situacions d'assetjament

Les persones que estiguin en alguns dels supòsits següents quedaran invalidades com a membres de la Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació així com per dur a terme qualsevol actuació de la fase d'instrucció/investigació:

En tots els casos:

- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
-

Per a la fase d'investigació i elaboració d'informe de conclusions:

- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona assetjada.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ

- Planificar formació específica obligatòria anual mínima a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, càrrecs electes, comandaments i persones directament relacionades amb el procés d'actuació del Protocol. Aquesta formació també és



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

obligatòria per al personal de les empreses contractades per l'Ajuntament que presten els seus serveis, però podrà ser executada per les pròpies empreses.

- Difondre instruments d'identificació prèvia de les conductes objecte del present Protocol, per al conjunt de treballadors/es, càrrecs electes, comandaments, personal d'altres empreses/organitzacions i persones usuàries de serveis.
- Realitzar sessions d'informació per tal d'explicar al personal treballador i les persones usuàries els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- Difondre el protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per a tots els col·lectius que es poden veure afectats (càrrecs electes, comandaments, personal treballador, personal d'altres organitzacions, becaris i becàries, persones en pràctiques, persones usuàries, etc.).
- Elaborar material de divulgació que incorporin mesures preventives i fer-ne àmplia difusió entre tots els col·lectius i persones que es poden veure involucrades.
- Establir un sistema de recollida de demandes informatives d'assetjament, que permeti el seu anonimat (tipus bústia).
- Incorporar en la política de prevenció de riscos i salut laboral aquesta matèria.
- Promoure estudis per conèixer la incidència de situacions d'assetjament a l'Ajuntament.

Transversalització

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
1.1. Vetllar per la difusió del Pla Intern d'Igualtat de gènere	Comissió Pla Intern Igualtat	A tota l'organització	Permanent
1.2 Elaborar i/o promocionar material de sensibilització	Administració	A tota l'organització	Permanent
1.3 Incorporar en la revisió mèdica periòdica anual qüestions per detectar possibles situacions d'assetjament	Servei de prevenció aliè contractat per vigilància de la salut	A tota l'organització	Permanent

Actualització i revisió

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
2.1. Actualització del Protocol	CPDSR	Tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions
2.2. Revisió del Protocol	CPDSR	Tota l'organització	Cada quatre anys a comptar de l'aprovació del



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

			document pel Ple
--	--	--	------------------

Formació

Mesura	Execució-Seguitment	A qui es destina	Temporalització
3.1. Sessions de formació i divulgació del Protocol d'assetjament sexual	Entitat externa a petició de la CPDSR	Tota l'organització	Permanent
3.2. Formació de la CPDSR	Entitat externa a petició de la CPDSR	CPDSR	En constituir-se i sempre que hi hagi nous membres

Sensibilització i Difusió

Mesura	Execució-Seguitment	A qui es destina	Temporalització
4. Elaborar i/o promocionar material de sensibilització	Entitat externa contractada pel l'ajuntament pels serveis de comunicació.	A tota l'organització	Permanent

Detecció

Mesura	Execució-Seguitment	A qui es destina	Temporalització
5.1. Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament	CPDSR	A tota l'organització	A l'aprovació d'aquest protocol pel Ple i cada quatre anys a comptar des de la seva aprovació

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

D'altra banda, l'article 29 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la llei 5/82008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, assenyalava que les **bases de les subvencions** que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'**indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe** en llurs centres de treball i per a intervenir-hi, i han de tenir protocols d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe; essent la manca d'aquests mitjans o la seva utilització indeguda causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

8. PROCEDIMENT

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- **Confidencialitat⁶:** la informació generada i aportada per les actuacions en aplicació d'aquest Protocol és confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament.
- **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.
- **Coordinació i col·laboració:** totes les persones implicades en el procediment tenen el deure de presentar la seva col·laboració.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Igualment se les informarà de les mesures correctores que es poden imposar i les conseqüències de la seva aplicació (és important que s'informi a l'afectat/da i presumpte assetjador/a de la possible incoació d'expedient disciplinari, si així es determina en l'informe de conclusions).

- **Respecte, suport i protecció:** les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a les persones implicades. Es reconeix a la persona presumptament assetjada el dret de no comparèixer en ulteriors procediments que, si escau, tinguin lloc per determinar responsabilitats i sancions (que es tramitin en via disciplinària), o de comparèixer i ratificar-se en les declaracions i manifestacions que hagin quedat registrades en el present procediment.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança, i així se les informarà.

8.1 Comunicació i denúncia

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

A) Via interna

Oral

Trucant al 938985002, on es podrà dirigir a qualsevol de les persones integrants de la CPDSR (la persona responsable de recursos humans, persona responsable d'igualtat i LGTBI, persona representant dels treballadors i treballadores o persona responsable de drets socials), que ho traslladaran a la persona responsable d'activar el protocol.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Escrita

Les comunicacions es podran fer per una de les següents vies:

- Un correu electrònic a:
stopagressions@mediona.cat, indicant l'assumpte
"Nom ens local – Protocol abordatge assetjament"
(al qual només hi tenen accés les persones que
integren la CPDSR).
- La **Carta de Comunicació d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** (veure Annex 3) es presentarà a nom de la persona responsable de la Unitat de Recursos Humans de l'Ajuntament de Mediona, que la farà arribar a la CPDSR i informarà de l'activació de Protocol a Alcaldia (o responsable màxim de l'ens local) i a la representació del personal treballador.

En el cas que la *Carta de Comunicació d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere* no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol¹⁷ (veure Annex 4).

Si la persona no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la **CPDSR portaran a terme les actuacions que considerin oportunes** en l'àmbit psicosocial, proposant les mesures correctores que creguin necessàries¹⁸. Alguns exemples serien:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Reestructuració organitzativa (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de l'Ajuntament de Mediona i tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.

Els membres de la CPDSR únicament tindran accés a la informació concreta relativa a la situació d'assetjament que sigui estrictament necessària pel desenvolupament de les seves funcions.

b) Via externa

1. Via Administrativa

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

2. Via Judicial¹⁹

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

Per altra banda, si la persona que es considera assetjada necessita o vol rebre assessorament per part de l'Ajuntament Mediona en relació amb quina via acollir-se (interna, administrativa o judicial) és important que es tinguin en compte els següents elements²⁰:

- Si es tracta de personal funcionari o laboral²¹
- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents
- La posició de la presumpta persona assetjadora, en relació amb la persona assetjada (especialment, si és un tipus d'assetjament vertical descendent) Si la persona assetjada fos menor d'edat
- Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans
- La voluntat de la persona que pateix la situació (por a represàlies, desig, expectatives, etc.).

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

Les persones que presentin una queixa o denúncia tenen dret a²²:

- Celeritat amb la seva gestió, d'acord amb el principi de diligència deguda
- Fer-se acompanyar per alguna persona de la seva confiança al llarg de tot el procediment, inclosa una figura jurídica
- Que se li designi una única persona de referència per a tot el procés, la qual l'informarà en tot moment sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal
- Estar informades de tot el procediment
- Rebre informació de les accions correctores que en resultin
- Rebre un tracte just i que les accions dutes a terme no les revictimitzin, prevenint-se qualsevol pràctica que pugui suposar una violència institucional
- Tenir accés a tot l'expedient
- Presentar recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la decisió
- Tenir accés a les mesures de reparació simbòlica, de la seva salut, i dels possibles perjudicis col·laterals de caire personal, professional, relacional i econòmic

Per altra banda, la persona acusada²³ té dret a :

- Estar informada de la denúncia interna
- Rebre una còpia de la denúncia interna
- Fer-se acompanyar per alguna persona de la seva confiança al llarg de tot el procediment, inclosa una figura jurídica
- Rebre un tracte just
- Rebre informació de l'evolució de la tramitació
- Tenir accés a l'expedient, tret d'aquelles parts que la CPADSR determini com a confidencials per tal de protegir la identitat d'algunes de les persones participants en el procés
- Rebre notificació de les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran



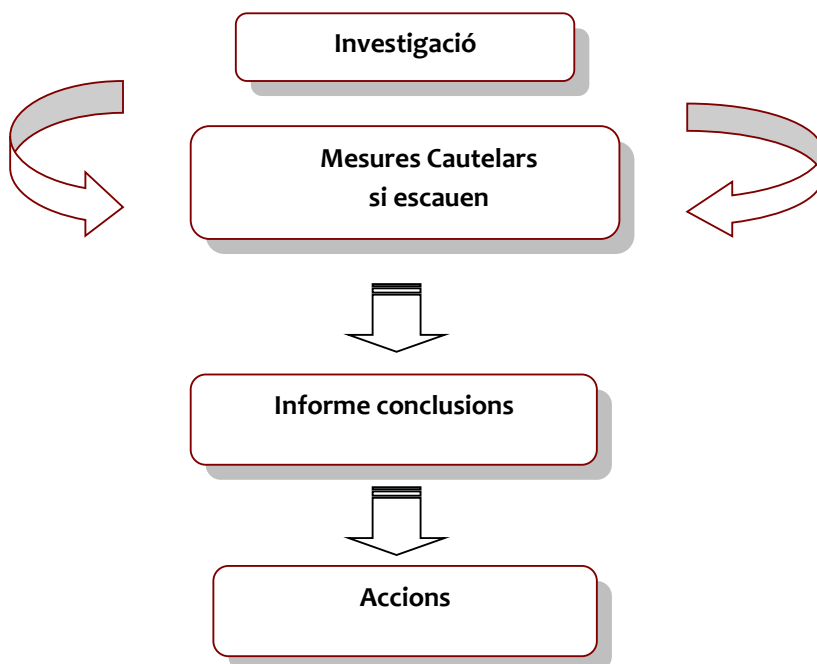
AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

9. ACTUACIONS²⁴

La persona responsable de l'Ajuntament Mediona d'activar el protocol serà contactada en un **màxim de 2 dies laborables** des del moment que l'algun membre de la CPDSR, rebí una *Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere* per part de la persona suposadament assetjada, degudament signada (veure Annex 3). **Si no hi hagués la conformitat expressa de la persona assetjada, s'actuarà segons les indicacions descrites a l'apartat anterior (Apartat 8).**

9.1 Fases



a) Investigació

En cas que hi hagi conformitat per iniciar un procés d'investigació per part de la persona afectada, la persona responsable d'activar el Protocol gestionarà la contractació d'un **servei especialitzat extern** en un període màxim de **7 dies laborables**, perquè dugui a terme tota la fase d'investigació (entrevistes a les parts i testimonis; recollida d'informació, valoració dels fets) i elabori un informe de conclusions, que serà vinculant.

En aquesta fase, **el servei extern** recopilarà **tota la informació referent a la situació que s'exposa en la carta-denúncia** i realitzarà les entrevistes pertinents.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

En un primer moment, és important fer una entrevista per separat de la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i persona denunciada. L'objectiu d'aquest primer acostament és doble²⁵:

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

Aquest primer contacte ajudarà a **clarificar els fets**, a considerar les proves aportades, a valorar si cal emprendre alguna mesura per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denuncia i la persona assetjadora (**mesures cautelars**, que el servei extern proposarà a la persona responsable d'activar el Protocol, per tal que pugui aplicar-les).

Tanmateix, si la persona que se sent assetjada té la necessitat i demanda algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic –altament recomanat-, l'Ajuntament de Mediona (a través de la persona responsable d'activar el Protocol) **farà les gestions per tal de facilitar aquests serveis** a través de serveis municipals, serveis comarcals o serveis privats (el preu per sessió serà el que determini el Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya, amb un màxim de 10 sessions, a valorar pels serveis que atenguin la persona que se sent assetjada i d'acord amb la disponibilitat pressupostària municipal). I, si la persona que se sent vulnerada volgués activar alguna via d'actuació externa, l'Ajuntament posarà a la seva disposició **un servei d'assessorament jurídic extern**, serveis comarcals (prioritàriament) o serveis privats (subjecte al pressupost del servei o a la disponibilitat pressupostària municipal). El temps destinat a rebre aquests serveis es computarà dins de la jornada laboral.

També, és important **parlar amb possibles testimonis** (per tal d'informar de la necessitat de mantenir la **confidencialitat** davant el procés), persones responsables o caps de la persona denunciant i denunciada, tenint present, en aquest punt, que preval el principi de la inversió de la càrrega de la prova.

b) Informe de Conclusions

Aquest informe vinculant²⁶ pel que fa a la fase d'investigació interna, elaborat pel servei especialitzat extern, aportarà les **principals conclusions** fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar. En aquest sentit, l'informe hauria d'incloure com a mínim:

- Codi del número de instància i data



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- **Nom** i càrrec de la **persona o persones denunciants**
- **Nom** i càrrec de la **persona o persones denunciades**
- **Noms** i càrrecs de les persones **del servei extern especialitzat** que participen de la investigació i elaboració de l'informe
- Caràcter **confidencial** de les actuacions
- **Antecedents** del cas abordat (descripció dels fets)
- **Metodologia** emprada
- **Valoració** del cas
- **Resultats/conclusions** de la investigació
- Proposta mesures: **obertura d'expedient** disciplinari i/o sancionador i de **mesures correctores, reparadores i/o sancionadores**.
- **Òrgan** a qui s'eleva l'informe
- **Signatura** dels i de les membres de la **CPDSR**
- Lloc i data

Si l'Informe qualifica els comportaments analitzats com assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere caldrà, per part de la CPDSR – amb l'assessorament del servei extern especialitzat:

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

La persona responsable d'activar el Protocol elevarà l'informe a l'**òrgan sancionador** competent que en aquest cas serà l'alcalde o alcaldessa, que serà s'encarregarà de promoure les **mesures** que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la CPDSR, exceptuant el personal d'habilitació nacional que:

1. Si la falta és lleu la competència sancionadora és d'alcaldia;
2. Si la falta és greu la competència sancionadora la té la Generalitat de Catalunya (la Comunitat Autònoma); i
3. Si la falta és molt greu la competència sancionadora és el Ministeri relacionat amb Administració Pública.
- 4.

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



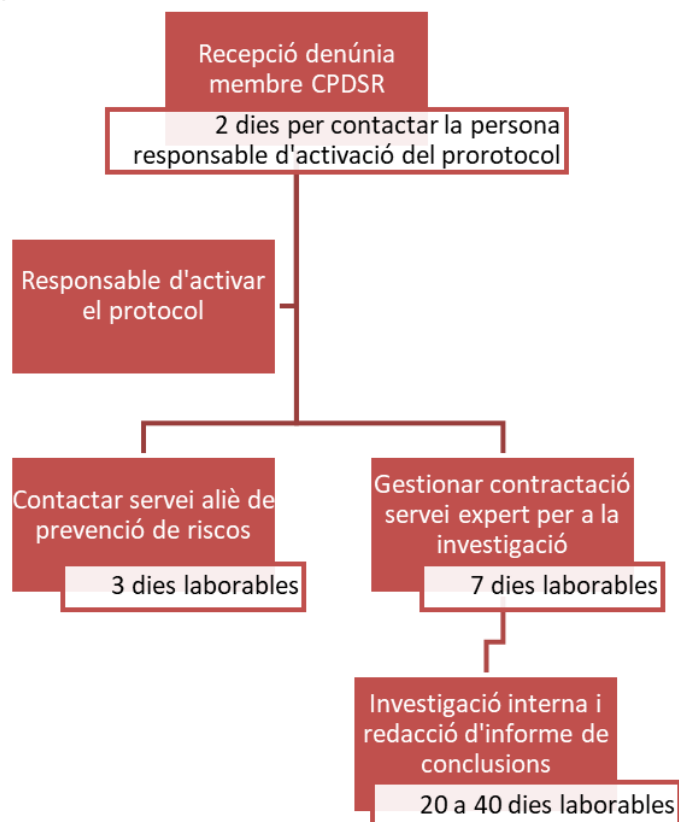
AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

La CPDSR informarà a la persona que ha posat la denúncia i a la persona denunciada de les mesures disciplinàries que es prendran i/o de les mesures sancionadores que es podrien derivar de l'obertura d'un expedient, i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

Des que s'activa la fase d'investigació per part del servei especialitzat fins a la seva resolució, el període estimat no superarà **els 20 dies laborables**. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els **40 dies laborables**. S'entendrà per situacions complexes aquelles en què hi hagi diverses persones implicades en l'assetjament (ja sigui com a persones assetjadores ja sigui com a persones assetjades) o que es presentin en poc temps diverses denúncies objecte d'investigació d'aquest Protocol.

Síntesi de temps període de denúncia i instrucció:





AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

c) Accions

Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere queda demostrada, posteriorment a l'obertura de l'expedient i del nou procés d'investigació associat, l'Ajuntament Mediona haurà **d'imposar les sancions corresponents**. És important que **les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets**.

Criteris a tenir en compte²⁷:

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

Es consideren agreujants:

- La **reiteració** en la conducta assetjadora
- L'**amença** de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament
- **Pressionar o fer amenaces o coaccionar** a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant (conductes de represàlia)
- **Pressionar o fer amenaces o coaccionar** a les persones que efectuen la investigació per tal d'incidir en les seves conclusions i que resultin favorables a la persona assetjadora
- Realització de la conducta mitjançant **preu, recompensa o promesa** remuneratòria
- L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que **dificultin la defensa** de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip
- El fet que hi hagi **més d'una persona** assetjada
- El fet que l'assetjament es produeixi de **forma grupal**
- La **superioritat jeràrquica** de la persona agressora respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització, ja que genera una situació d'indefensió per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora
- Quan l'assetjament es dirigeix a **persona amb discapacitat** o persones en situació de **trastorn de salut mental**
- El fet que la víctima es trobi en període de **prova**, contracte de **pràctiques**, contracte **temporal** o en qualsevol altra situació d'**inestabilitat** (contracte



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

temporal), **vulnerabilitat laboral** (externalització, subcontractació,...), sigui una **persona usuària** sobretot si es tracta d'una **menor**

- Quan l'assetjament es produeix durant el **procés de selecció** de personal
- L'**augment deliberat del dany** físic i/o psíquic causat a la persona agredida
- D'altres situacions també podran ser valorades com **falta greu o molt greu**, segons cada cas

Accions:

Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere queda demostrada es desplegaran les següents accions:

- Emprendre les mesures oportunes per **evitar la convivència en el mateix espai de treball i el contacte a través de mitjans electrònics i telemàtics** de la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació i l'assetjador/a, per a garantir la no repetició. En el cas que sigui la persona assetjada qui canviï d'espai o departament per voluntat pròpia, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals.
- Obertura d'**expedient disciplinari o sancionador** des del Departament de Recursos Humans.
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic, es podrà adoptar la decisió d'**iniciar les mesures legals que corresponguin**²⁸.
- **Reconeixement per part de l'Ajuntament Mediona** davant de la persona vulnerada **que els mitjans desplegats** en matèria de prevenció de riscos laborals (PRL) **no han estat suficients per protegir-la** i informar-la de totes les mesures que s'estan duent a terme per reparar el dany ocasionat, és a dir, que se la reconegui com a víctima.
- Posar a disposició de la persona victimitzada un **servei de suport psicològic**: a través de serveis municipals, serveis comarcals o serveis privats (el preu per sessió serà el que determini el Col·legi de Psicòlegs de Catalunya, amb un màxim de 10 sessions, a valorar pels serveis que atenguin la persona que se sent assetjada i d'acord amb la disponibilitat pressupostària municipal).
- Posar a disposició de la persona violentada un **servei d'assessoria jurídica** a càrrec de l'Ajuntament Mediona, serveis comarcals (prioritàriament) o serveis privats (subjecte al pressupost del servei o a la disponibilitat pressupostària municipal), fruiblle dins de l'horari laboral
- **Indemnitzar econòmicament d'ofici** la persona assetjada pels danys simbòlics (p. e. desprestigi), personals (p. e. salut), professionals (p. e. canvi de lloc de feina, clima laboral) i relacionals (p. e. família, parella, amistats) **per un import de 300 euros**.
- Pel que fa referència a **danys econòmics justificables** (p. e. costos de serveis mèdics, contractació de cangurs o persones cuidadores per disposar de temps per rebre



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

serveis de salut), es preveurà una partida pressupostària anual a tal efecte i la **indemnització cobrirà el 50%.**

- Pel que fa referència a la indemnització per despeses de suport psicològic i/o jurídic, s'aplicarà el que consta a l'apartat 9, punt a) d'aquest protocol.
- Reconeixement per part de l'Ajuntament davant de la plantilla que **no es toleraran conductes d'assetjament que atemptin contra la dignitat de les persones i/o que posin en risc la seva salut** i informar de les mesures de prevenció, identificació i sanció que s'estan aplicant.

•

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

- **Diligència deguda:** obligació d'actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries amb vista a prevenir, investigar, perseguir, sancionar i reparar adequadament els actes d'assetjament i protegir-ne les víctimes.
- **Reparació:** restauració del dany produït a nivell material, simbòlic i emocional. La reparació busca assegurar la no repetició dels fets victimitzants, el reconeixement públic dels fets – veritat –, el perdó públic i el restabliment de la dignitat de les víctimes²⁹.
- **Garantia de no repetició:** mesures implementades per l'ens que comprometen al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer.

9.2 Gestió documental

La documentació generada durant el procés serà arxivada i custodiada per la persona responsable de l'activació del present Protocol.

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

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

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

10. ANNEXOS

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

1. Normativa comunitària

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

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

2. Normativa catalana

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

i) “Victimització secundària o revictimització: el maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista i llurs fills i filles, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits 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.”

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

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

Article 4. Modificació de l’article 5 de la Llei 5/2008, sobre àmbits de la violència masclista, en què s’amplia la definició i el contingut de la violència en l’àmbit laboral: “Tercer. Violència en l’àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l’àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l’horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

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

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

- 1) Totes les administracions i institucions polítiques han d’incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista,



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari. Aquestes sancions han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació:

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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

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

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

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

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

Article 46. Gradació de les sancions. Criteris:

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

b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a les persones, els danys causats als béns i la situació de risc creada o mantinguda.

c) La naturalesa dels danys causats.

d) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.

e) El nombre de persones afectades, la repercussió econòmica i social de les infraccions i el grau de difusió de les actuacions.

f) La discriminació múltiple i la victimització secundària.

g) El grau de participació en la comissió de la infracció.

h) L'incompliment reiterat de les advertències o recomanacions prèvies sobre l'actuació o el comportament discriminatoris.

i) La comissió reincident o reiterada en el termini d'un any d'una infracció de la mateixa naturalesa, quan s'hagi declarat per resolució ferma.

j) El benefici econòmic que hagi pogut generar la infracció.

k) La condició d'autoritat, d'agent de l'autoritat, de personal funcionari o d'empleat públic de la persona infractora.

l) La reparació per iniciativa pròpia del dany causat, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat resolució."

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

2. En cas que un ens local tingui coneixement, en exercici de les seves competències, d'un dels supòsits de discriminació inclosos en aquesta llei, ha d'incoar el procediment administratiu corresponent, per mitjà del qual es poden acordar les mesures



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

necessàries per a investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures adequades i proporcionades per a posar fi a la situació de discriminació i imposar la sanció que escaigui.

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

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

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

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

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

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

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

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

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

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

Art. 48 "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. "Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, **sexo**, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, **orientación o identidad sexual, expresión de género**, enfermedad o



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

4. “Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta ley se entenderá comprendido en el sector público:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas.
- c) Las entidades que integran la Administración Local.
- d) La Administración de Justicia.
- e) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f) Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público”.

Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. “El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el **acoso**, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”.

4. “En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros”.

Artículo 6. Definiciones.

4. Acoso discriminatorio.

“Constituye **acoso**, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

6. Represalias.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

“A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”.

“Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal”.

Artículo 25. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

1. “La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su **detección**, la **adopción de medidas preventivas**, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias”.
2. “El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la **reparación plena y efectiva para las víctimas**”.
3. “Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública”.

Artículo 27. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño.

1. “La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley **reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible**. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido”.
2. “Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25”.

Artículo 53. Información, atención y medidas de apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia.

1. “Los poderes públicos garantizarán la **información a las víctimas**, a través de servicios telemáticos y presenciales, para realizar una atención integral y multidisciplinar, a las víctimas de agresiones, actos de intolerancia o incidentes de odio y de conductas discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la ley”.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

2. “Los poderes públicos prestarán una **atención integral** real y efectiva a las víctimas de incidentes de odio, discriminación y actos de intolerancia. Esta atención comprenderá el asesoramiento, la asistencia, en especial, la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral”.

3. “En la atención a las víctimas se dará un **tratamiento** específico cuando las agresiones o acciones que inciten al odio, la discriminación e intolerancia se hayan realizado utilizando las nuevas tecnologías o a través de las redes sociales”.

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se añade un nuevo apartado 3 bis en el artículo 77 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con la siguiente redacción:

«3 bis. Cuando el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la persona a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano administrativo podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Ley 10/2022, de 6 de septiembre, garantía integral de la llibertat sexual

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar **procedimientos específicos** para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer **medidas** que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la **plantilla total** de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Las empresas promoverán la **sensibilización** y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la **valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. (...).

4. (...).»

Artículo 13. Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales.

«1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

3. (...).»

Artículo 18. Responsabilidad institucional de detección de las violencias sexuales.

«1. (...).

2. (...).

3. (...).

4. Todos los poderes públicos actuarán con la **diligencia debida** con el fin de que las víctimas de violencia puedan acceder a un ejercicio efectivo de los derechos previstos en esta ley y en los Convenios Internacionales contra la violencia de género.»

Artículo 38. Derechos laborales y de Seguridad Social.

«1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.»

Artículo 40. Derechos de las funcionarias públicas.

«1. Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

2. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.

3. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 37.»

Artículo 52. Alcance y garantía de los derechos de reparación.

«Las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a la **reparación**, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el artículo siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición. Para garantizar este derecho, y sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia, se elaborará un programa administrativo de reparación a las víctimas de violencias sexuales que incluya medidas simbólicas, materiales, individuales y colectivas.»

Artículo 53. Indemnización.

«1. La **indemnización** por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las leyes penales sobre la responsabilidad civil derivada del delito, deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
- d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
- e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.»

Artículo 55. Completa recuperación y garantías de no repetición.

«1. Las administraciones públicas garantizarán las medidas necesarias para procurar la **completa recuperación** física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el título IV. Asimismo, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.»

Artículo 57. Reparación simbólica y enfoque reparador integral transformador.

«1. La reparación simbólica para las víctimas de violencias sexuales incluirá, por parte de los poderes públicos, el reconocimiento de la violencia y declaraciones institucionales que restablezcan la dignidad y reputación de las víctimas siempre desde un enfoque reparador integral transformador.

2. Las administraciones públicas promoverán el compromiso colectivo contra las violencias sexuales y el respeto por las víctimas.
3. Los poderes públicos promoverán acciones de rechazo a las violencias sexuales y adoptarán las medidas necesarias para evitar la repetición del delito.»



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Disposició final quarta. Modificació de la Ley Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Còdigo Penal.

Cuatro. Se modifica el apartado 1 y se añade un nuevo apartado 5 del artículo 172 ter, que quedan redactados como sigue:

«1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que **acose** a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de esta forma, altere el normal desarrollo de su vida cotidiana:

1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física.

2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.

4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.»

«5 (nuevo). El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses.»

Cinco. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 173, quedando redactados como sigue:

«1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

«4. Quien cause **injuria o vejación** injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurren las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84.

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Los delitos tipificados en los dos párrafos anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.»

Nueve. Se suprime el Capítulo II bis del Título VIII del Libro II.

Diez. Se modifica el artículo 184, que queda redactado como sigue:

«Artículo 184.

1. El que solicitare **favores de naturaleza sexual**, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de **acoso sexual** hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de **acoso sexual** lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDE'S)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI en les empreses.

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

Article 29. Mesures de protecció contra el ciberassetjament.

Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, adoptaran les mesures necessàries per prevenir i erradicar el ciberassetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, així com per sensibilitzar sobre el mateix, sense perjudici de les seves possibles conseqüències penals, prestant especial atenció als casos de ciberassetjament en xarxes socials a les persones menors d'edat i joves LGTBI.

Els serveis públics de protecció i de ciberseguretat desenvoluparan campanyes de conscienciació en matèria de ciberseguretat i prevenció del ciberassetjament per a la ciutadania, així com protocols especials d'atenció en casos de ciberassetjament a les persones menors d'edat i joves LGTBI.

Article 79. Infraccions.

4. Són infraccions administratives molt greus:

- a) L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- b) Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.
- c) La negativa a atendre o assistir als qui hagin sofert qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, per qui, per la seva condició o lloc, tingui obligació d'atendre la víctima, quan no constitueixi infracció penal.
- i) La victimització secundària, entesa com l'incompliment per part de les Administracions públiques de les obligacions d'atenció previstes en aquesta llei que donin lloc a un nou mal psicològic per a la víctima.

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

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

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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

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

Estatut dels Treballadors/es

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

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

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

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

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

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

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

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

Codi Penal, Llei 1/2015

Art. 22. Es modifica l'article 22, excepció 4a, sobre circumstàncies agreujants, que queda redactat de la següent manera:

«4.ª Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su **sexo**, edad, **orientación o identidad sexual o de género**, **razones de género**, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta.»

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

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

- 1.ª La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.
- 2.ª Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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

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

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

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

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

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

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

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere³⁰

1. **Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació.** Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable, per tal que finalitzi amb les seves accions ofensives. No es realitzarà una acció directa quan la persona assetjada consideri que l'acció pot generar risc de represàlia.
2. **Informar l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament, a la Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació (CPDSR).
3. **Sol·licitar ajut i suport a la CPDSR.** La CPDSR informarà la persona afectada dels mecanismes interns per abordar situacions d'assetjament, haurà d'oferir suport en cas que aquesta desitgi formular una queixa o una denúncia interna i haurà de donar a conèixer possibles vies externes de resolució (via administrativa o via judicial).



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere³¹

Codi del cas

Sol·licitant

☐ Persona afectada ☐ Àrea / Servei de Prevenció ☐ Recursos Humans ☐ Unitat directiva afectada
☐ Comitè de Seguretat i Salut ☐ Delegats/ades de prevenció ☐ Comissió detecció i seguiment ☐ Altre/a. Especifiquen

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

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms NIF Gènere
☐ H ☐ D ☐ PNB³² ☐ NC³³

Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Unitat directiva

Vinculació laboral/professional

☐ Funcionari de carrera ☐ Estatutari/ària ☐ Funcionari interí ☐ Laboral fix/a ☐ Laboral temporal
☐ Altra. Especifiquen

Cos / categoria Grup Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada

Antiguitat en el lloc de treball

Descripció dels fets

Documentació annexa

☐ Sí. Especifiquen-la ☐ No

Sol·licitud



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

☐ Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	
Localitat i data	Signatura de la persona interessada

Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament³⁴

_____, amb DNI núm. _____,

Persona treballadora de

- ☐ L'Ajuntament de Mediona Àrea/Àmbit: _____
☐ Altres: _____

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

Així mateix, manifesto que:

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

També autoritzo a la CPDSR per iniciar el procés d'investigació per part de la comissió per a la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que he exposat. Si s'autoritza cal marcar la casella en blanc.

☐

Localitat i data

Signatura



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Annex 5. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació

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

- 1 persona responsable de recursos humans:
Olivia Ortiz Ortega. Secretària-interventora.
Contacte: oficines municipals. Tnfo: 938985002.
- 1 persona responsable d'igualtat i LGTBI
Joan Rodríguez Rodríguez. Dinamitzador cultura i polítiques igualtat.
Contacte: Espai Pantinkill@.
Tel: 938985911
- 1 persona representant dels treballadors i treballadores
Enric Beltran Marteles. Cap brigada.
Contacte: oficines municipals.
Tfno: 928985002.
- 1 persona responsable de Drets Socials.
■ Tècnica educadora
Contacte: Oficines municipals, segon pis.
Tfno: 938985002

La persona responsable d'activar el Protocol serà:

- La persona responsable de recursos humans:
Olivia Ortiz Ortega. Secretària-interventora.
Tfno. 938985002.

Annex 6. Model de preguntes de detecció i valoració del risc³⁵

Preguntes genèriques:

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

Preguntes específiques:

- Has patit alguna situació d'aïllament social, supervisió excessiva, crítica constant o faltes de respecte a la feina? (Aquesta pregunta seria més adreçada al *mobbing* o



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

assetjament psicològic, però caldria veure si hi ha una motivació subjacent de caràcter sexista, homòfoba, lesbòfoba, bífoba o trànsfoba).

En cas afirmatiu, amb quina freqüència: puntualment - de vegades - sovint - sempre

Per part de: companys/es - un/a cap - un/a subordinat/ada - un/a usuari/ària de servei - altres

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

En cas afirmatiu, amb quina freqüència: puntualment - de vegades - sovint - sempre

Per part de: companys/es - un/a cap - un/a subordinat/ada - un/a usuari/ària de servei - altres

- Has patit alguna situació de caire sexual (comentaris sobre el teu físic, gestualitat obscena, tocaments indesitjats, etc.) a la feina?

En cas afirmatiu, amb quina freqüència: puntualment - de vegades - sovint - sempre

Per part de: companys/es - un/a cap - un/a subordinat/ada - un/a usuari/ària de servei - altres

Annex 7. Recomanacions per a la realització d'entrevistes³⁶

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (assetjada)

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

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

- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la persona assetjada, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant, en aquest cas s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona presumpta assetjadora qui les ha d'aportar.

- Informar sobre les vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic (propis i externs).

La primera entrevista amb la víctima ha de permetre:

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

Testimonis

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

Les entrevistes amb testimonis han de:

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

Persona denunciada

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDEÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

la càrrega de la prova. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha fet conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

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

Persona denunciada

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

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

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

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Annex 8. Règim de sancions

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

- **Constitució Espanyola (CE)**
Article 9.3
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- **RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)**
[Tipifica les faltes molt greus]
Art. 93 - 98
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>
- **Decret Legislatiu 1/1997**
[Només a Catalunya / Tipifica les faltes molt greus, greus i lleus i les sancions a aplicar]
Art. 115 -121
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=174084
- **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL)**
Art. 21 (Atribucions alcaldia)
Art. 92.bis Funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-5392-consolidado.pdf>
- **Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.**
Article 62. Òrgans competents per a la imposició de sancions
Article 63. Faltes disciplinàries
Article 64. Sancions
Article 65. Destitució
Article 66. Prescripció de les faltes i sancions
Article 67. Tràmits especials per a l'exercici de la potestat disciplinària
Article 68. Cancel·lació d'anotació de sancions en el Registre integrat
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/03/17/pdfs/BOE-A-2018-3760-C.pdf
- **Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**
Article 42. Regulació de les infraccions i de la concurrència amb il·lícits penals
Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions
Article 44. Responsabilitat
Article 45. Sancions
Article 46. Gradació de les sancions
Article 47. Sancions accessòries
Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Article 49. Procediment sancionador

Article 50. Procediments específics en casos de responsabilitat pública

Article 52. Drets de la víctima en el procediment sancionador

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

- **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**
[Tipifica les faltes molt greus, greus i lleus i les sancions a aplicar]

Article 46. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 47. Infraccions

Article 48. Sancions

Article 49. Criteris de gradació de les sancions

Article 50. Sancions accessòries i substitució de sancions

Article 51. Prescripció de les infraccions i de les sancions

Article 52. Autoritats competents i procediment

<https://boe.es/boe/dias/2022/07/13/pdfs/BOE-A-2022-11589.pdf>

Annex 9. Model de confidencialitat

DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES MEMBRES DE LA COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, SEGUIMENT I REPARACIÓ DE L'AJUNTAMENT DE MEDIONA

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

DECLARO:

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

Que **em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de**



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

prevenció, detecció, seguiment i reparació de l'Ajuntament Mediona, de manera indefinida i encara que cessi la meva vinculació a la Comissió.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat
Mediona, **XX** de **XX** de **XXXX**

Signat: Nom de la persona

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

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

DECLARO:

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

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

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

Mediona, **XX** de **XX** de **XXXX**
Signat: **Nom de la persona**



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Annex 10. Model d'informe de conclusions³⁷

Recepció i tipologia de denúncia

- Codi número de la instància:
- Data de recepció de la denúncia:
- Canal de recepció de la denúncia:
- Denúncia per:
 - ☐ Assetjament sexual
 - ☐ Assetjament per raó de sexe
 - ☐ Assetjament per raó d'orientació sexual
 - ☐ Assetjament per raó d'identitat de gènere
 - ☐ Assetjament per raó d'expressió de gènere
 - ☐ Altres tipologies d'assetjament. Especificar:

Persones involucrades

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

Comissió d'investigació

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

Exposició sintètica dels fets denunciats

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Testimonis

- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciante
- Exposició sintètica del testimoni de la part denunciante
- Nom, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciada
- Exposició sintètica del testimoni de la part denunciada

Altres proves aportades

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

Actuacions dutes a terme per part del servei especialitzat que realitza la investigació

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

Valoració del servei especialitzat

El servei especialitzat valora:

- ☐ La no existència d'assetjament
- ☐ La no existència d'assetjament objecte del Protocol però sí d'altres situacions discriminadores (detallar):
- ☐ La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament
- ☐ L'existència d'una situació d'assetjament:



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe
- ☐ Per raó d'orientació sexual
- ☐ Per raó d'identitat de gènere
- ☐ Per raó d'expressió de gènere
- ☐ L'existència de conductes que requereixen mesures disciplinàries:
- ☐ L'existència d'indícis de conductes tipificades com a delictes:

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

Proposta de mesures

- Mesures preventives i correctores
- Obertura d'un expedient disciplinari i/o sancionador
- Derivació del cas a fiscalia
- Mesures de recuperació i reparació
- Mesures disciplinàries:
- Mesures organitzatives: Comunicar per escrit el resultat a les parts afectades

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió de prevenció, detecció, seguiment i reparació

Signatura del personal del servei especialitzat que duu a terme la investigació

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

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat”.

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

Annex 11. Informació per al seguiment de casos³⁸

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

Annex 12. Adreces d'interès³⁹

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/AcosoSexualAcosoRazonGenero.htm>
- Ministeri d'Hisenda i Funció Pública. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Paginas/Home.aspx>
- Administració i Administració Pública. Generalitat de Catalunya.
- Nous protocols contra l'assetjament sexual i laboral en l'àmbit de la Generalitat. Administració i Funció Pública (gencat.cat) Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya. http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de Polítiques d'Igualtat. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. <https://www.ccoo.cat/dones>



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <https://cgtcatalunya.cat/ambit/ambits/genere-dona/>
- Mujeres Libres. <https://cgt.org.es/revista-mujeres-libres/>
- Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC. <https://iac.cat/>
- Intersindical-CSC. <https://feminisme.intersindical-csc.cat/>
-

Annex 13. Glossari



Androcentrisme.

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

Asexualitat.

Orientació sexual caracteritzada per la manca d'atracció sexual envers una altra persona. Sovint es fa referència a l'espectre asexual per tal d'anomenar un conjunt d'orientacions sexuals que tenen com a tret compartit el fet sentir una menor atracció sexual respecte a allò considerat normatiu o al·losexual; podent tractar-se d'una nul·la atracció, una escassa atracció o una atracció que es dona només en circumstàncies molt concretes.

Al·losexual

S'entén per al·losexual aquella persona que sent atracció sexual envers altres persones.



Bifòbia.

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

Bisexualitat.

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



Cis, Cissexual o cisgènere.

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Conductes o pràctiques heterosexuals.

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

Conductes o pràctiques homosexuals.

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



Diligència deguda.

Obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.

Discriminació per associació.

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

Discriminació per embaràs o maternitat.

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

Discriminació múltiple.

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

E

Efeminat o “tenir ploma”.

Expressions amb connotacions despectives per referir-se a un home que mostra un caràcter, un aspecte, un comportament, posats o altres trets externs considerats o atribuïts socialment com més propis de les dones. El terme està relacionat amb l'aparença i no fa referència ni a l'orientació sexual ni a la identitat de gènere.

Expressió de gènere.

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

G

Gai.

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

H

Homofòbia.

Fa referència a l'aversion, odi, por, prejudici o a les conductes discriminatòries contra homes i dones homosexuals (lesbianes i gais), tot i que el terme també inclou totes aquelles conductes discriminatòries contra persones que qüestionen en sistema sexe/gènere cisheteronormatiu hegemònic i la sexualitat forçosa (persones bisexuals, intersexuals, transsexuals, transgènere, pansexuals, asexuals, demisexuals, *queer*). L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals i fins i tot violents que tenen com a finalitat mantenir el sistema binari cisheteropatriarcal. L'Homofòbia està vinculada a la cultura patriarcal dominant que discrimina especialment les dones (cis, lesbianes, trans) i vol mantenir de forma violenta el privilegi de l'home BBMAH (blanc, burgès, mascle, adult i heterosexual).

Homosexualitat.

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

Heterosexisme o heteronormativitat.

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Heterosexualitat.

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

Homenot o “camionera”.

Termes que es fa servir de manera despectiva per referir-se a una dona que mostra gestos, poses, veu, preferències o altres trets considerats socialment com més propis dels homes o de la masculinitat. El terme està relacionat amb l'aparença física i no fa referència ni a l'orientació sexual ni a la identitat de gènere.



Identitat de gènere.

Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o com ambdós. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés d'identificació pot ser dinàmic i tenir variacions al llarg de la vida. Pot ser que la identitat que té una persona no coincideixi amb la que li atorguen la resta.

Interseccionalitat.

Enfocament que posa en evidència que el gènere, l'ètnia, la classe social i l'orientació sexual, de la mateixa manera que passa amb altres categories social, lluny de ser “naturals” o “biològiques”, són construïdes i estan interrelacionades. Aquest enfoc estudia les identitats socials encavalcades i interrelacionades i els seus respectius sistemes d'opressió, dominació i discriminació. Aquest marc conceptual pot ajudar a comprendre les causes de la injustícia social sistemàtica i la desigualtat social des d'una base multidimensional. Aquest aclaridor concepte fou introduït en l'àmbit de les ciències socials l'any 1989 per l'acadèmica estatounidenca especialitzada en teoria crítica de raça Kimberlé Williams Crenshaw.

Intersexual.

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

Intersexualfòbia.

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



Lesbiana.

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

LGTBIQ+.

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

LGTBIfòbia.

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

Lesbofòbia.

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



Monosexisme.

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



Orientació sexual.

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



Pansexualitat.

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

Plomafòbia.

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

Pràctiques sexuals.



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDES)

Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99

NIF P-0812100-F

mediona@diba.cat – www.mediona.cat

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



Queer.

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



Reassignació de gènere.

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

Reparació.

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

Represàlia discriminatòria.

Qualsevol tracte advers de l'Administració contra una persona o un grup de persones pel fet d'haver presentat alguna queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus

amb l'objectiu d'impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què són o han estat sotmeses, o contra les persones que col·laboren o participen en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

Revictimització, Victimització secundària o doble victimització

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



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

Rol de gènere.

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



Sexe.

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



Transfòbia.

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

Transgènere.

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

Transsexual.

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



Violència digital.

Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia, homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús



AJUNTAMENT DE MEDIONA

Dr. Trueta, 10 – 08773 MEDIONA (ALT PENEDÈS)
Tel. 93 898 50 02 – Fax 93 898 52 99
NIF P-0812100-F
mediona@diba.cat – www.mediona.cat

de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones i persones lgtbi. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de les dones i les persones lgtbi; els poden causar pèrdues econòmiques, obstaculitzar la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Violència de segon ordre.

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

L'alcalde
Servand Casas Mateo

Mediona, 23 de febrer de 2024