



ANUNCI

Aprovació del Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí.

Amb l'advertiment a què fa referència l'article 206 del ROF, el Ple de l'Ajuntament de Rubí, en sessió del dia 29 d'abril de 2025, va adoptar el següent acord "Aprovada per majoria absoluta":

"Antecedents

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa una fita important, concretament, a 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"*.

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. L'apartat "h" de l'article 3 d'aquesta llei, defineix que la deguda diligència és l'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar 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 LGBTI+ 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.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que comina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i promoure un entorn laboral saludable i unes condicions de treball lliure de violències.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI estableix que els protocols que s'estableixin per a



la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades.

El Pla de mandat de l'Ajuntament de Rubí 2023-2027 reitera el compromís en l'atenció i preservació dels drets dels col·lectius més vulnerables, infància, gent gran, dones i persones amb diversitat funcional. I posa al centre la igualtat efectiva entre homes i dones, la qual ha de ser garantida, vetllada i exercida amb polítiques públiques locals que incorporin la perspectiva de gènere de forma transversal. El Pla de mandat estableix com un dels seus objectius el de desplegar el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Rubí per impulsar polítiques d'igualtat de gènere i diversitat dins l'organització.

El dia 20 de Desembre de 2010 s'aprova per Junta de Govern Local el Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Rubí.

El mes de Març de 2022 s'acorda l'aprovació del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Rubí (2021-2024). El present Pla és una eina clau per incorporar els principis d'igualtat en la pròpia estructura Interna, i ha de garantir un desplegament transversal i en xarxa dels seus objectius generals i específics i actuacions previstes, incloses al Pla. Aquest Pla s'operativitza a través d'un pla d'acció estructurat en 7 línies estratègiques, de les quals es defineixen els objectius, i s'emmarquen les determinades accions per a la seva execució. La Línia estratègica 6 és l'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, i té per objectiu Garantir un espai de treball lliure de violències masclistes, promovent actuacions preventives de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament de Rubí. En el sí d'aquest objectiu s'estableixen accions com actualitzar el Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral, i l'aprovació del nou Protocol.

El dia 7 de Març de 2024 la Comissió d'Igualtat es reuneix per acordar la negociació d'un nou Pla d'Igualtat Intern, i s'acorda reunir-se quinzenalment, per fer seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat Intern l'Ajuntament de Rubí (2021-2024).

Finalment, el mes de Maig de 2024 s'acorda a la Comissió d'Igualtat iniciar l'actualització i revisió tècnica del Protocol de prevenció i actuació d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament de Rubí, ja que, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió és una línia estratègica del Pla d'Igualtat Intern.

Al mes de setembre de 2024 la Comissió d'Igualtat acorda contractar una consultora de gènere experta en revisió de Protocols d'assetjament sexuals i per raó de sexe i gènere, perquè pugui fer la última revisió del protocol, i que aquest estigui actualitzat tant normativament, com procedimentalment.

Entre els mesos de Desembre del 2024, Gener i Febrer del 2025 es realitza la revisió i actualització del Protocol obtenint el Protocol Intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí.



El Protocol té per objectiu articular les mesures de prevenció i detecció i les vies de protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el marc de les relacions laborals, actuant amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades i la no repetició.

El 4 de Març de 2025 es reuneix la Comissió d'Igualtat i es fa un retorn de la revisió i actualització del Protocol.

En data 11 d'abril de 2025 s'emet diligència de la Comissió d'Igualtat mitjançant la qual es dictamina favorable el Protocol Intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí i es proposa la seva aprovació per l'òrgan competent.

Fonaments de dret

1- Legislació aplicable

- Articles 14, 15, 18 i 35 de la Constitució Espanyola
- L'Acord Marc Europeu el 26 d'abril de 2007, per a la prevenció i tractament dels problemes d'assetjament i violència laboral. Estableix els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339(INI))
- Articles, 15.2, 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya
- Articles 4, 21, 22, 25 i 47, 73 al 78, i 78.1, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local,.
- Articles 8, 52, 53, 66 i 114 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003.
- Decret legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la Refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública:
- Articles 7, 8, 45.1, 46.2 i 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Hombres y mujeres.
- Articles 5 i del 27 al 29 de la Llei 5/2008, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



- Articles 5, 8, 12 i 67 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
- Articles 1, 2, 3, 4, 25 i 76 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de Llei 5/2008, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Articles 4, 22 i 46 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Articles 3, 13, 40, 50, 52, 55 i 57 de la Llei Orgànica 10/2022, 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Articles 2, 4, 6, 25, 30, 31 i 47 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Articles 11, 12, 13 i 14 de la Llei 4/2023, de 29 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia de drets de les persones LGBTI.

Vist el Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí

Vista la proposta de la cap de l'Àrea de Personal i del regidor delegat d'Ocupació, Educació i Empresa i Recursos Humans de data 10 d'abril de 2025 i l'informe tècnic del Servei de Recursos Humans de data 10 d'abril de 2025, que consten a l'expedient

D'acord amb les competències que reconeixen al Ple els articles 22.2 de la Llei /1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i l'article 52.2 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003 de 28 d'abril.

Per tot això,

S'ACORDA:

Primer.- Aprovar inicialment el Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí.

Segon.- Publicar al Butlletí Oficial de la Província i en el taulell d'edictes de l'ajuntament, perquè en un termini mínim de trenta dies es presentin reclamacions i suggerències per part dels interessats.

En un termini de quinze dies es resoldran les reclamacions presentades i s'aprovarà definitivament pel Ple. En el cas de no presentar reclamacions o suggeriment, s'entendrà definitivament aprovat l'acord.

Tercer.- Crear la Comissió d'Investigació i Abordatge del l'assetjament (CIA), que es constituirà en el termini màxim de dos mesos des de l'aprovació del Protocol.

Quart.- Els membres que integren la Comissió d'Investigació i Abordatge del l'assetjament (CIA), així com, les persones de referència que es determinen a l'Annex 5 del protocol, seran



Ajuntament
de Rubí

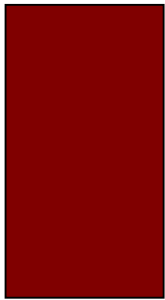
nomenades i substituïdes per decret d'alcaldia com òrgan que exerceix com a cap superior de tot el personal (article 21.1 h) de la Llei Reguladora de les Bases del Règim Local).

Cinquè.- Donar trasllat d'aquest acord i del contingut del Protocol a tots els serveis i totes les àrees de l'Ajuntament de Rubí. “

Rubí, 14 de maig de 2025

La vicesecretaria general

Marta Cuesta Garcia



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

Aprovat per Ple Municipal en data 29 d'Abril de 2025



**Diputació
Barcelona**



**Ajuntament
de Rubí**

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	10
3. MARC CONCEPTUAL.....	13
3.1 Assetjament sexual	13
3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.....	16
3.3 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.....	20
3.3.1 Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (quid pro quo).....	20
3.3.2 Assetjament ambiental	21
3.3.3 Discriminació per embaràs o maternitat.....	22
3.4 Formes d'assetjament	22
3.5 Altres conceptes importants.....	23
3.6 Elements clau.....	26
3.7 Factors de risc i/o aspectes de major vulneració	28
4. OBJECTIUS	31
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	32
5.1 Àmbit d'aplicació subjectiu	32
5.2 Àmbit d'aplicació temporal i territorial.....	32
5.3 Responsabilitats de la organització	33
6. COMISSIÓ: ÒRGANS, ROLS I FUNCIONS.....	36
6.1 Òrgans i rols.....	36
6.1.1 Junta de Govern o Ple Municipal	36
6.1.2 Alcaldia o el Servei de Recursos Humans (RH).....	37
6.1.3 Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).....	37
6.1.4 Incomptabilitats de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).....	41
6.1.5 Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	42
6.1.6 Persones de referència	42
6.1.7 Les delegades i delegats de Prevenció de Riscos Laborals	46
6.1.8 El Comitè de Seguretat i Salut	46
7. MESURES PREVENTIVES I DE DETECCIÓ	48
8. PRINCIPIS I GARANTIES	56
9. PROCEDIMENT	56
9.1 Inici del procediment	59
a) Via interna.....	59
b) Via externa	61
9.2 Drets de les persones implicades	62
10. ACTUACIONS	64
10.1 Actuacions prèvies.....	64
10.2 Fases.....	65
a) Investigació	65
b) Mesures cautelars	68
c) Informe de Conclusions	68
d) Accions.....	69

e) Seguiment del protocol.....	74
10.2 Gestió de dades i documental.....	74
11. ANNEXES	76
Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives	76
1. Normativa comunitària.....	76
2. Normativa catalana	76
3. Normativa espanyola	82
Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament	96
Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament	97
Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació.....	98
Annex 5. Membres de la Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament (CIA).....	99
Annex 6. Persones de referència.....	100
Annex 7. Model de preguntes de detecció i valoració del risc	101
Annex 8. Recomanacions per a la realització d'entrevistes.....	102
1. PRIMERA ENTREVISTA.....	102
a) A la persona assetjada (que denuncia)	102
b) Testimonis.....	103
c) Persona denunciada	103
2. SEGONA ENTREVISTA.....	104
a) Persona que denuncia	104
b) Persona denunciada.....	104
c) Recomanacions per a la realització d'entrevistes a possibles víctimes d'assetjament	104
Annex 9. Documents de compromís de confidencialitat	106
a) Document de compromís de confidencialitat de les persones membres de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) de l'Ajuntament de Rubí.....	106
b) Document de compromís de confidencialitat de les persones de referència de l'assetjament de l'Ajuntament de Rubí	107
c) Document de compromís de confidencialitat de les persones testimonis en una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ocorreguda a l'Ajuntament de Rubí	108
Annex 10. Model d'informe de conclusions	109
Annex 11. Règim de sancions	113
Annex 12. Procediment específic en base als supòsits del protocol (fluxograma) ...	115
Annex 13. Informació per al seguiment de casos, desagregada per la variable sexe/gènere	116
Annex 14. Reglament de funcionament de la Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament (CIA).....	117
1. Constitució de la Comissió de prevenció i abordatge de l'assetjament (CIA).....	117
2. Suport professional.....	118
3. Comunicació a les parts	118
4. Confidencialitat i intimitat	118
5. Entrevistes	119
Annex 15. Adreces d'interès.....	120
Annex 16. Glossari.....	121

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 humans i 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 pràctiques intolerables**, tot actuant amb la **diligència deguda i garantint el dret a la reparació** de les persones afectades i la **no repetició**.

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 eradicar 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.

A l'apartat h de l'article 3 d'aquesta llei, llei 5/2008, de 24 d'Abril, dret de les dones a eradicar la violència masclista, defineix que la deguda diligència és l'obligació dels poders públics d'adoptar **mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència**

necessàries amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.

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 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. I, 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.

El Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball sobre la violència i l'assetjament del 2019 suposa un avenç pel que fa a la definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball i la concreció dels àmbits en què es poden manifestar.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

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 eradicar 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 LGBTI+¹ 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.

Per la seva banda, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans*² i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com 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. En l'àmbit laboral, poden ocórrer tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, i la Llei estableix que constitueixen una infracció que ha de ser objecte d'investigació i, si escau, de sanció. La Llei també estableix la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI+ i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

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

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

² En aquest sentit, podríem parlar de persones trans, com qui "contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos –quirúrgicament o no–". Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

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.

D'altra banda, segons la **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, la qual cosa inclou l'assetjament sexual. Aquesta norma, amb l'objectiu de garantir i protegir íntegrament el dret a la llibertat sexual i eradicar totes les violències sexuals, en referència a l'àmbit laboral, obliga les empreses a promoure les condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i per raó de sexe, i també, obliga a establir **protocols i procediments específics** de prevenció, i canals de denúncies i reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes. En el cas de les **administracions públiques** i els seus organismes vinculats o dependents, hauran de promoure la **informació i sensibilització i oferir formació** per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes. La Llei addicionalment estableix que cal **integrar la perspectiva de gènere** en l'organització dels **espais dels centres de treball** per tal que resultin segurs i accessibles a tot el personal treballador.

Així mateix, la **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació**, de rang estatal, defineix l'assetjament discriminatori com qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta– entre les quals s'inclou el sexe, l'orientació sexual, la identitat sexual i l'expressió de gènere – amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquesta norma, a més, inclou indicacions per al tractament d'aquestes situacions al procediment administratiu comú, alhora que tipifica les faltes d'assetjament discriminatori com a molt greus.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI**, amb l'objectiu de desenvolupar i garantir els drets d'aquestes persones, erradicant les situacions de discriminació per assegurar que puguin viure amb plena llibertat, estableix que **les administracions públiques**, en l'àmbit de les seves competències, hauran de tenir en compte, en les **polítiques d'ocupació**, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en la llei. Més concretament preveu

l'impuls de l'elaboració de **protocols** a les administracions públiques que prevegin mesures de protecció davant de tota discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que poden ocórrer en el lloc de treball també es recullen en diverses lleis catalanes. Com s'ha anat contextualitzant, la Llei 17/2020, de 22 de desembre de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, inclou l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica 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, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe, i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.

Així mateix, en l'articulat la Llei tracta expressament les violències masclistes que es poden produir en l'àmbit de la vida política, incloent-hi les institucions i les administracions públiques, i estableix una responsabilitat exemplar en aquests casos: si són tolerades i no sancionades, esdevenen també una forma de violència institucional. A més d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, les institucions polítiques i les administracions han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari, les quals han de ser més greus en cas de discriminació múltiple.

Els protocols que s'estableixin per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. La Llei també estableix que s'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació, que s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes, i que s'ha d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant al personal de les administracions públiques, com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva

i greument intimidatòria, hostil o humiliant, s'ha de castigar per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada, i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

A l'apartat 4 de l'article 2 del **Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre pel què es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGBTI a les empreses**, explica que el protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGBTI s'aplicarà a les persones que treballin a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta. Així com, també s'aplicarà a aquelles persones que sol·licitin un lloc de treball, al personal a disposició, persones proveïdores, clientela, visites, entre d'altres.

A l'article 7 d'aquesta mateixa indica què els continguts de les mesures planificades tindran un desenvolupament transversal.

Per aquests fets detallats, i amb motiu del compromís de l'Ajuntament de Rubí l'objectiu principal del Protocol és articular les mesures de prevenció i detecció i les vies de protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el marc de les relacions laborals, actuant amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades i la no repetició.

Finalment, cal fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Rubí** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans (RH), una persona tècnica de salut laboral, concretament de Prevenció de Riscos Laborals, la Regidoria d'Igualtat, i la representació sindical de les persones treballadores, de l'assessorament especialitzat de la consultora Silvia Alberich i del suport tècnica de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL³

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

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

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Rubí 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, actuant sempre amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació i restauració de les persones afectades i a la no repetició.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Rubí **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, característiques sexuals, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- **Actuant de forma diligent, 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

³ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

suport a aquelles persones que els puguin estar patint amb actuacions de suport, d'acompanyament i reparadores.

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

- **Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral⁴:**
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe i/o gènere.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.
- **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 i sensibilització adreçades a totes les persones treballadores** i, en especial, càrrecs electes, càrrecs de confiança 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 totes les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, nomenant a persones de referència de l'Ajuntament amb la formació i aptituds necessàries per a dur la funció de rebre la queixa i realitzar les accions oportunes que calguin. Aquestes persones de referència hauran de tenir la formació necessària en aquest àmbit i s'haurà d'incidir tant en la formació tècnica com en l'especial sensibilitat i discreció que requereix el tracte professional amb les persones afectades i amb la gestió de cada cas. Per tant, s'impulsarà la realització de formació que tingui en compte tots aquests aspectes per fer efectiva l'aplicació d'aquest protocol.
- **Donar suport psicològic** a tota persona que, depenent de la situació, hagi patit un procés d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Es donarà l'opció de contractar un centre especialitzat preferentment la mútua d'accident contractada.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que totes les queixes es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat**, per tal de protegir les persones involucrades.
- **Garantir el dret a la reparació i recuperació integral de la persona assetjada**, oferint un sistema de reparació integral a la persona assetjada.
- **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, i en el procés de resolució.

⁴ D'acord amb els articles 4.2.c) d) i e) i 18 de la Llei 2/2015 de 23 d'octubre, així com l'article de la Llei 3/2007 del 22 de març.

- **Establir canals de denúncia segurs i cultivar la confiança de la plantilla en l'organització.** I què la persona assetjada pugui denunciar si ho decideix d'una manera clara i segura, i acompanyada en tot moment.
- **Articular les mesures internes que garanteixin la reparació** del dany infligit i de les repercussions davant de les possibles conductes abusives i assetjadores detectades i identificades, **i garantir-ne la no repetició.**
- **Informar el Comitè de Seguretat i Salut.**

Del Protocol que acompanya aquesta declaració concreta i aquests compromisos se'n farà un seguiment anual i serà revisat periòdicament cada 3 anys, comptadors des de la seva aprovació per Junta de Govern, o pel Ple Municipal, o sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

Signat,

Alcaldia de Rubí

Representació del personal treballador.

3. MARC CONCEPTUAL

Per comprendre el fenomen de la violència masclista s'ha de considerar necessàriament l'impacte que ha tingut la cultura patriarcal en la vida de les dones i dels homes, que ha establert rols i ha assignat estereotips d'acord amb el sistema de sexe-gènere. Un sistema de poder que defineix condicions socials diferents per a dones i homes segons els papers i les funcions que els han estat assignats socialment i d'acord amb la seva posició social com a éssers subordinats o éssers amb poder sobre els principals recursos.

3.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament o el conjunt de conductes de caràcter verbal, no verbal o físic no desitjables d' índole sexual que tinguin com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra els drets humans, la dignitat i la llibertat d'una persona o creant-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una posició de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica⁵.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de l'orientació sexual o la identitat de gènere de la persona que el pateix i de la persona agressora.

La sola intenció d'assetjar és causa de discriminació (Art. 1 CEDAW)⁶.

⁵ Definició extreta i adaptada del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Generalitat de Catalunya, aprovat el 23 de març de 2023: https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/actualitat/noticies/DOCUMENTS/PAS_2023.pdf [Darrera consulta: 5/4/2023]

⁶ Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) New York, 18 December 1979: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> [Darrera consulta: 17/03/2020].

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

➤ **Comportament no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

➤ **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals⁷.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

➤ **VERBAL⁸**

- Fer comentaris sexuals obscens o bromes sexuals obscenes 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 en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals o pràctiques sexuals en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional.

⁷ Caldrà prestar una atenció especial a l'ús inadequat de les tecnologies.

⁸ Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Fer comentaris grollers sobre el cos, la indumentària 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 per participar en activitats lúdiques no desitjades, o trobades sexuals.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions.
- Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.

➤ **NO VERBAL**

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies, imatges o vídeos de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual o de caràcter ofensiu, enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

➤ **FÍSIC**

- Envair l'espai físic.
- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, induir 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 volguts, grapejar, fregaments).
- Tocar intencionadament o aparentment accidental les parts sexuals del cos.
- Fer tocaments, carícies abraçades o petons no volguts.
- 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 reiteració.

Tal i com diu el primer article de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW), de 1979, la sola intenció d'assetjament és causa de discriminació.

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

En moltes ocasions les persones LGBTI+ pateixen discriminacions en el seu lloc de treball o no se senten còmodes per manifestar la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Per tant per dur a terme un protocol on es treballi la no-discriminació de les persones LGBTI+, hem de considerar l'impacte què ha tingut el sistema patriarcal, on s'ha establert rols i ha assignat estereotips, a les persones d'acord amb el sistema de sexe-gènere.

El constitueix qualsevol comportament o el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics no desitjats ni volguts, relacionats amb el **sexe o característiques sexuals 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 els drets humans, 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 altres aspectes i polítiques vinculades a la gestió dels recursos humans, en equitat amb els homes i persones cissexuals⁹.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

⁹ Definició inspirada de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, després de la seva actualització per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de es dones a eradicar la violència masclista : <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2008/04/24/5/con> [Darrera consulta: 3/11/2021].

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 trans**¹⁰ (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser **gais, lesbianes o bisexuals** (orientació sexual), i fins i tot pel fet de mostrar **manifestacions corporals, estètiques i/o rols** socialment assignats a un altre sexe (expressió de gènere).

A títol d'exemple, i sense ànim excloent 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.
- Fer bromes masclistes.
- Menystenir la feina feta per dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques tradicionalment assumides per l'altre gènere.
- Assignar tasques basant-se en prejudicis sexistes, assignant tasques en base d'acord amb el gènere de la persona treballadora.
- 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 gaudir dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat.
- Utilitzar humor sexista.

¹⁰ En aquest sentit, podríem parlar de persones *trans*, com qui “contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos –quirúrgicament o no–”. *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

- Ignorar aportacions, comentaris o accions de les dones. (excloure, no prendre seriosament).

➤ **ORIENTACIÓ SEXUAL**

- Negar un lloc de treball per motiu de l'orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual (p. e. "marieta", "bollera", "perdre oli", "fer la tisora", "menja carn i peix").
- Explicar acudits en els quals es ridiculitzen persones amb orientació sexual no normativa.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, pansexual, demisexual o asexual.
- Assignar tasques basant-se en prejudicis LGBTI+-fòbics.
- Fer preguntes sobre pràctiques sexuals pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual, pansexual, demisexual o asexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser bisexual, lesbiana pansexual, demisexual o asexual.
- 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 bisexuals, lesbianes i gais, en general, com a grups de risc de transmissió de la SIDA i/o altres malalties de transmissió sexual.
- Ridiculitzar persones lesbianes, gais i bisexuals estereotipant-les en professions específiques (p. e. dones lesbianes com a camioneres i homes gais com a perruquers).
- Burlar-se o imitar gestos associats a la masculinitat o la feminitat per referir-se a persones gais, lesbianes o bisexuals.
- Fer mofa o ridiculitzar públicament els drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i de la diversitat.

➤ **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.
- Qüestionar persones amb identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo contrari al gènere 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.
- Assignar tasques basant-se en prejudicis LGBTI+-fòbics.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per fet de ser trans.
- Dificultar els permisos als quals la persona té dret durant el procés de reassignació de gènere.
- Ridiculitzar les persones trans estereotipant-les en professions específiques (p. e. dones trans com a treballadores sexuals).
- Obligar a fer un canvi de lloc de feina amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona a un lloc menys visible).
- Fer mofa o ridiculitzar públicament els drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i de la diversitat.

➤ 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 gaudir 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.
- Qüestionar les persones amb identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

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

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la part assetjadora i la part assetjada i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia, degrada o resulta desfavorable i ofensiu per a qui el pateix.

Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

3.3.1 Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (*quid pro quo*)

Es produeix quan la persona assetjada és forçada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals de l'assetjador o perdre certs beneficis o condicions a la feina, incloent-hi 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 millora en l'àmbit laboral, o decisió sobre la feina. Aquesta tipologia implica un abús d'autoritat, ja que la persona assetjadora té capacitat de decidir sobre les condicions laborals de la persona assetjada¹¹.

¹¹ Definició extreta de la guia *Claus per a un abordatge feminista de l'assetjament masclista en l'àmbit laboral*, de la Fundació Surt amb el suport del Ministeri d'Igualtat i Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

3.3.2 Assetjament ambiental

Consisteix en el comportament que provoca un ambient laboral intimidatori, humiliant o ofensiu per a la persona assetjada. Normalment, les conductes es donen amb insistència i repetició de les accions, segons 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 la persona agressora (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament, sovint amb intenció d'integrar-se al grup.

Aquest tipus d'assetjament es pot exercir per part de les persones d'un mateix nivell laboral o, fins i tot, externes a l'organització¹².

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 l'àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat.
- **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.

¹² Definició extreta de la guia *Claus per a un abordatge feminista de l'assetjament masclista en l'àmbit laboral*, de la Fundació Surt amb el suport del Ministeri d'Igualtat i Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

3.3.3 Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat

Consisteix en qualsevol 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.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

Hi ha moments d'especial risc en què es pot iniciar l'assetjament quan una treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal, o quan sol·licita alguns dels drets laborals establerts en aquest supòsit.¹³

A 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 de discriminació per embaràs, maternitat o paternitat**:

➤ Conductes

- Fer bromes o comentaris insultats sobre l'embaràs o sobre els permisos per maternitat o paternitat.
- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional en reincorporar-se després de la baixa per maternitat.
- Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret.
- No contractar o no renovar el contracte a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.
- Denegar una promoció a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.

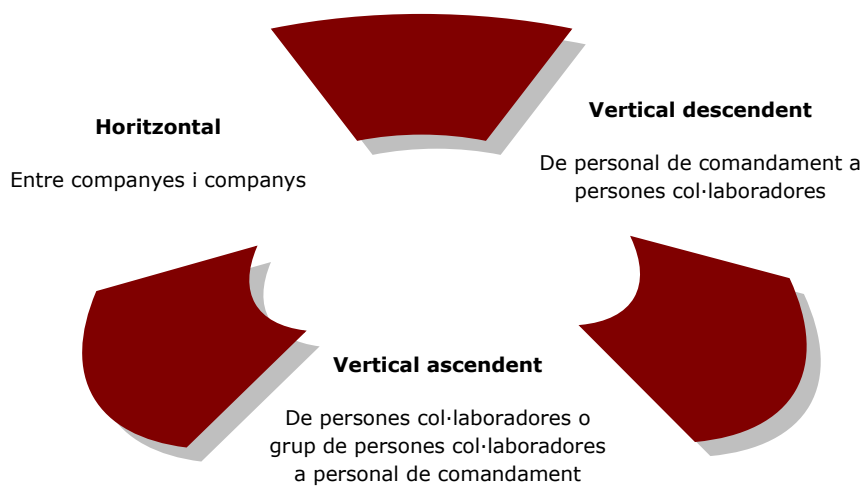
3.4 Formes d'assetjament

En funció del vincle entre la persona assetjadora i l'assetjada, l'assetjament també pot adoptar les següents formes:

¹³ Definició extreta de la guia *Claus per a un abordatge feminista de l'assetjament masclista en l'àmbit laboral*, de la Fundació Surt amb el suport del Ministeri d'Igualtat i Pacte d'Estat contra la violència de gènere.

- **Assetjament vertical descendent:** pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores. Entre personal de comandament a persones col·laborades, subordinades i subordinats.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica. De persones col·laboradores, subordinades i subordinats, o grup de persones col·laboradores, subordinades i subordinats a personal de comandament.
- **Assetjament horitzontal:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball. Entre companyes i companys.

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina. Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.



Cal tenir en compte que no només les persones que formen part de la direcció o la plantilla poden exercir o patir l'assetjament. En realitat, hi pot estar implicada qualsevol persona vinculada amb l'entorn laboral. Això inclou a persones externes, com: persones estudiants en pràctiques, persones usuàries, clientela, personal d'empreses proveïdores, persones col·laboradores, persones voluntàries.

3.5 Altres conceptes importants

- **Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta.** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans* o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació per associació.** Situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI+.
- **Discriminació per error.** Situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a conseqüència d'una aprovació errònia.
- **Discriminació múltiple.** La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ser discriminat. La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI+-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.
- **Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat.** Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, o homes relacionat amb la paternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral al treball.
Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.
- **Ordre de discriminar.** Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- **Represàlia discriminatòria.** Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- **Comportament no volgut per part de qui el pateix.** En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no volgudes. Quan es fa referència a conductes no volgudes s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no volgut.
- **Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI+-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn**

intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant. Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància;...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

- **Prevenció.** El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegi com a justificables ni tolerables.
- **Reparació.** El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.
- **Diligència deguda.** L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per 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 sexual i protegir-ne les víctimes.
- **Victimització secundària o revictimització.** El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, 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.
- **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 sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.
- **Violència per omissió.** Consisteix a no oferir ni realitzar accions que són obligatòries fer per garantir el benestar de la persona. Consisteix a no posar en marxa de manera conscient o inconscient les eines i els mecanismes dels quals es disposen per garantir el benestar de les persones, no només des d'un punt de vista físic, sinó també psicològic.
- **Ciberassetjament (cyberbulling).** Amb l'ús de les noves tecnologies, cada vegada és més comú la utilització d'aquests mitjans per tal de publicar informació a les xarxes sobre persones o col·lectius amb l'objectiu de ridiculitzar-los.

Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no volgut; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI+-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

3.6 Elements clau

- Comportament no volgut, 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 atempta 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**. Val a dir, però, a l'article 1 del Conveni 190 de l'OIT esmenta que una actuació pot ser considerada assetjament o violència tant si es manifesta una sola vegada com si es dona de manera repetida. Així, el Conveni 190 estableix que la reiteració pot tenir-se en compte a l'hora de modular la gravetat dels actes, però no és un requisit imprescindible per a parlar d'assetjament o de violència.
- 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 tota mena de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

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

ELEMENTS CLAU ¹⁴				
SEXUAL	PER RAÓ DE SEXE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE
Comportament no volgut per la persona que el rep.				
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra els drets humans , 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 , i a través d'aplicacions de missatgeria instantània i de plataformes de contacte .				
Comportament de naturalesa sexual o sexualment connotat.	Es relaciona amb el sexe d'una persona (dona, home o intersexual) i el que s'espera socialment d'elles en funció del sexe.	Es relaciona amb el desig sexual quan es trenca amb l'hetero-normativitat.	Es relaciona amb el gènere amb el qual una persona sent i s'identifica.	Es relaciona amb rols i expectatives socials, gesticulacions, formes de caminar, formes de vestir, formes d'expressar-se. Inclou situacions d'assetjament per paternitat .
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic Un únic comportament greu es constitueix per si mateix delictes penals	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			
	Preveu també situacions d'assetjament per raó d' embaràs i maternitat . Les situacions d'assetjament per raó d'embaràs i maternitat són molt freqüents.			

3.7 Factors de risc i/o aspectes de major vulneració¹⁵

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

¹⁴ Adaptat de la Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

¹⁵ Guia per l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

part dels estudis realitzats en aquesta matèria¹⁶. Però hem de tenir en compte què les persones LGBTI+ també pateixen situacions de discriminació, i situacions LGBTI+-fòbiques. Ja què és en l'àmbit laboral on poden ocórrer situacions d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere tant en la selecció o la promoció de personal, com en el desenvolupament de les tasques.

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 diversitat/s funcional/s i/o divergència cognitiva.
- Dones migrants i/o que pertanyen a minories culturals i/o ètniques.
- Dones amb contractes eventuais, temporals o que treballen en empreses subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere, intersexuals, 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 amb diversitat/s funcional/s i/o divergència cognitiva.
- Homes en situació administrativa irregular.
- Homes que exerceixen drets de paternitat i de conciliació.

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

¹⁶ Per exemple: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas, en Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

violència masclista¹⁷. I la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia¹⁸, on es té en consideració a les persones trans*.

¹⁷ Art. 36 Referència a dones grans; Art. 66 dones migrades; Art. 70 dones transsexuals; Art. 71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; Art. 73 dones gitanes i Art.75 dones amb mutilació genital femenina.

¹⁸ Aquesta llei emprà el terme transgènere per a referir-se a les persones que se senten del sexe contrari al que se'ls ha atribuït en néixer segons llurs característiques biològiques i a les persones que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, tot això amb independència que aquestes persones s'hagin sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Les persones transsexuals, doncs, resten incloses dins la denominació de persones transgènere. En el mateix sentit, la transsexualitat resta inclosa dins la denominació genèrica *transidentitat*, que designa la condició o la qualitat de transgènere.

4. OBJECTIUS¹⁹

L'objectiu general d'aquest Protocol és crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, la detecció, l'actuació, el seguiment i la reparació 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 Rubí, a partir dels eixos de prevenció i de reparació.

Objectius específics:

- Dur a terme accions de **sensibilització i prevenció** adreçades al conjunt de persones vinculades a l'organització, incloent-hi personal treballador, càrrecs electes, càrrecs de confiança i de lliure designació, personal d'altres empreses que treballen dins dels centres de treball de l'ens local, personal en pràctiques, persones usuàries o visitants, entre altres, per eradicar les conductes indesitjables.
- **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, per identificar-les i detectar-les en origen i implantar les mesures correctores adients.
- Establir els **circuits** d'accés, comunicació i resolució amb la diligència deguda, i amb garantia de no repetició, davant d'aquests possibles casos d'assetjament, investigant-los i iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-los, adoptar les mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries, des d'un enfocament reparador.
- Definir els **instruments** per **donar suport** a la persona assetjada durant tot el procés descrit en el Protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat i la **confidencialitat** de les persones afectades i l'aplicació de **mesures per a la protecció** de 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 institucional.
- Identificar les **persones responsables** i definir els seus rols, les seves responsabilitats i funcions en relació amb el Protocol.

¹⁹ Els objectius plantejats han de tenir relació directa o s'han d'arreglar amb el Pla d'Igualtat de Gènere Intern de l'Ajuntament de Rubí (o ens local).

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

5.1 Àmbit d'aplicació subjectiu

L'àmbit d'aplicació el conformen **totes les persones treballadores, càrrecs electes, càrrecs de confiança** (eventuals de lliure designació) i **personal directiu** de l'Ajuntament de Rubí, 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 Rubí però **s'hi relacionen per raó de la seva feina, així com a les persones usuàries de serveis o visites**, quan són causades per una persona treballadora de l'Ajuntament de Rubí.

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, personal d'empreses proveïdores, col·laborades o contractistes, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris i becàries, estudiants en pràctiques), personal d'altres organitzacions (administracions i/o empreses) que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions de l'Ajuntament de Rubí i les persones usuàries o visites (adultes i menors d'edat).

5.2 Àmbit d'aplicació temporal i territorial

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 tan presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació (TICs), les xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània i les plataformes virtuals de contacte, entre altres mitjans telemàtics, i també dins o fora del centre de treball, incloent-hi aquelles que es puguin donar dins de les llars, quan la prestació del servei per part del personal treballador de l'ens local es faci en l'àmbit domèstic.

Si en el moment en què es té coneixement dels fets cap de les parts no manté un vincle laboral amb l'Ajuntament de Rubí, però la situació es va donar en el marc de la relació laboral amb l'ens, l'Ajuntament adoptarà un paper actiu en l'aplicació de mesures de recuperació, reparació

i no revictimització envers la persona agredida. Així, si pel que fa a l'actuació disciplinària cal respectar els temps establerts per la normativa aplicable, **les actuacions de reparació no tenen prescripció** i es podran adoptar en qualsevol moment, independentment del temps que hagi transcorregut des de la comissió dels fets.

5.3 Responsabilitats de la organització

L'Ajuntament de Rubí té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'ajuntament.

La responsabilitat de l'ajuntament abasta:

- **Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i la no discriminació** de totes les persones treballadores.
- **Adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral** entre dones i homes, i persones LGBTI+.
- **Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual identitat de gènere i expressió de gènere.**
- **Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual identitat de gènere i expressió de gènere**, i per encausar les reclamacions que pugui formular qui n'hagi estat objecte i que es portarà a terme a través de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'Assetjament (CIA).
- **La protecció a les persones de l'organització** davant de conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de càrrecs polítics, càrrecs de confiança (eventuals), personal directiu (lliure designació) 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 especial de treball autònom, 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 mateixa²⁰ (becaris i becàries, estudiants en pràctiques, persones usuàries o visites adultes i menors, etc.).
- **L'obligació d'informar les empreses externes contractades o prestadores de serveis.** En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el

²⁰ Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada és més comú que en un mateix equip i centre de treball coincideixin persones adscrites formalment d'altres empreses, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial (privatització, externalització, subcontractació de serveis).

Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'Art. 24 d'aquesta mateixa llei, les empreses externes d'obres o serveis contractades per l'Administració seran informades de l'existència d'aquest Protocol.

- **La coordinació entre organitzacions/empreses.** Davant una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que involucri a personal contractat per organitzacions/empreses diferents. En aquest cas, es crearan comissions mixtes d'investigació conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses²¹. Aquestes comissions mixtes vetllaran perquè quan es produeixi una de les conductes que es descriu en aquest Protocol entre personal contractat, càrrecs electes, càrrecs de confiança i personal directiu de l'Ajuntament de Rubí i personal d'una altra administració o una empresa externa contractada o alumnat en pràctiques o persones becades, hi hagi una investigació conjunta, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu Protocol i executi les mesures correctores posteriors corresponents dins el seu àmbit d'actuació. La institució/organització que rebí la comunicació d'activació del Protocol serà la responsable d'activar-ho inicialment i donar els passos per a què es constitueixi la Comissió mixta d'investigació. Les dues institucions/organitzacions implicades hauran d'activar els seus respectius protocols. La Comissió mixta d'investigació serà la responsable d'investigar els fets i proposar les mesures cautelars. La institució a la qual pertany la presumpta persona agressora serà responsable d'aplicar les mesures cautelars i, si hi ha indicis, incoar el procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.
- En tot cas, s'han d'aplicar aquest Protocol i les actuacions d'intervenció previstes quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi sigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació organitzacional/empresarial en els casos que correspongui.
- **Els alts càrrecs i el personal directiu** de l'Ajuntament de Rubí i del sector públic han de complir les disposicions i els protocols vigents sobre situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual o psicològic, així com garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap discriminació, de conformitat amb el Codi de conducta d'alts càrrecs i de personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del sector públic, aprovat per l'Acord de Govern del 21 de juliol de 2016.
- **La protecció del personal davant de persones usuàries i/o visites.** Aquest Protocol s'haurà de complementar amb el disseny i implantació d'altres **instruments** com **codis de conducta de persones usuàries o visites** (adultes i menors) que especifiquin els **motius d'expulsió** d'un equipament o els **motius** pels quals l'Ajuntament de Rubí **deixarà de prestar un servei** per tal de preservar els drets humans, els drets fonamentals, el dret a la salut i els drets laborals de les persones treballadores (incloent-hi càrrecs electes, càrrecs de confiança i personal directiu) o del personal d'altres organitzacions (administracions i/o empreses) que tinguin alguna vinculació laboral o professional, amb la finalitat de prevenir o evitar situacions de violència masclista, d'assetjament o de violència de segon ordre. En tot cas, en el supòsit que les persones vinculades amb l'Ajuntament de Rubí, en el seu àmbit laboral hagi estat

²¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

víctima d'alguns dels tipus d'assetjament que preveu aquest Protocol o violència masclista i/o de violència de segon ordre per part d'una persona que estigui fora del seu àmbit d'aplicació, se li oferiran les **mesures d'acompanyament i protecció** establertes.

6. COMISSIÓ: ÒRGANS, ROLS I FUNCIONS

Les **desigualtats socials i de gènere poden afectar la salut i la seguretat de les persones en el treball i influir-ne a l'àmbit laboral**. Alguns estils de gestió i d'organització del treball, així com el context i l'entorn laboral, poden generar desigualtats en les exposicions a determinats factors de risc, en especial psicosocials, entre homes i dones.

Per aquest motiu, és **necessari acompanyar les polítiques de prevenció d'assetjament amb la implantació de mesures i/o plans d'igualtat a l'empresa i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals**, utilitzant **instruments que siguin sensibles al gènere, presentant les dades desagregades per sexe**, i facilitar aquestes dades a totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Rubí, implantant i fent el seguiment dels plans o mesures d'igualtat, i en concret el Protocol, incorporant així el principi de transversalitat de gènere en l'àmbit de la salut laboral.

Per tal d'aplicar aquest Protocol es considera definir els òrgans i rols de les persones què tenen relació amb el protocol:

6.1 Òrgans i rols

Per tal de garantir que el compromís de l'Ajuntament de Rubí envers l'eradicació de les diferents formes d'assetjament descrites al present protocol esdevingui efectiu i es materialitzi en actuacions reals i tangibles, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del Protocol; tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen; responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions; investigant i proposant, si escau, accions correctores, reparadores i de sanció; duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

6.1.1 Junta de Govern o el Ple Municipal

La Junta de Govern és la responsable d'aprovar el Protocol i les posteriors modificacions que se'n facin. Tot i què si hi ha consens, l'aprovació de protocols interns també es pot dur a terme per Ple. En aquest sentit, els i les membres de la Junta de Govern o del Ple Municipal tenen el dret i el deure de conèixer el Protocol i de participar en la seva aprovació i accions de millora.

La Junta de Govern o del Ple Municipal és responsable de validar la composició, així com els rols i responsabilitats atribuïts als diferents òrgans i figures descrits en el present apartat.

Així mateix, el Ple Municipal serà la responsable d'aprovar la partida pressupostària anual destinada a la implementació del Protocol que, de forma general, haurà de permetre desenvolupar les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen i, de forma específica, les mesures d'abordatge, recuperació i reparació que es considerin oportunes en cas que es donin situacions d'assetjament.

6.1.2 Alcaldia o el Regidor delegat de Recursos Humans (RH)

Alcaldia o, si delega al Regidor delegat de Recursos Humans (RH) serà el responsable de proposar les modificacions del protocol, així com, les despeses que pugui generar l'aplicació del Protocol, tant pel que fa a mesures de difusió, preventives, de detecció, de protecció, de recuperació i de reparació. La contractació de serveis especialitzats de suport a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), i el canvi de persones de referència seran autoritzades per Alcaldia o, si delega pel Regidor delegat de Recursos Humans (RH). Quan aquestes despeses superin la quantia establerta al pressupost anual, l'autorització d'aquestes despeses dependrà d'una modificació o ampliació pressupostària per part del Ple municipal.

D'altra banda, Alcaldia o, si delega al Regidor delegat de Recursos Humans (RH) serà responsable d'acceptar les abstencions i d'aprovar o rebutjar les recusacions de les membres de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), quan es donin situacions d'incompatibilitat. Així mateix, durant les fases d'investigació de situacions d'assetjament, Alcaldia autoritzarà l'aplicació de les mesures cautelars i de protecció proposades per la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).

Alcaldia o, si delega al Regidor delegat de Recursos Humans (RH), serà responsable d'autoritzar l'aplicació mesures correctores, organitzatives, de recuperació i reparació proposades per la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i, en cas que s'aprecii l'existència d'assetjament, de procedir a l'obertura d'expedient administratiu sancionador.

6.1.3 Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

D'acord amb el què estableix la Llei 17/2020, s'haurà d'assegurar la **independència** de les persones vinculades a aquesta Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i hauran de tenir **expertesa** en matèria de violència masclista en el moment que condueixin una investigació.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) és l'òrgan responsable de la valoració de situacions d'assetjament que es donin a l'Ajuntament a través del procediment d'instrucció contradictòria. En aquest sentit, la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) està conformada per representants de l'Ajuntament i de les persones treballadores, que han estat formades específicament per a aquesta funció, i que, després d'entrevistar-se amb les parts implicades i valorar la situació, haurà de proposar, si escau, mesures cautelars, protectores, correctores, organitzatives, de recuperació i reparació i l'obertura d'expedient sancionador.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) està formada per persones de diferents sexes/gèneres i cerca la tendència a la paritat, entenent-la com una distribució per sexes/gèneres entre el 40% (mínim) i el 60% (màxim) tant de dones com d'homes, i vetllant per la presència de persones d'identitat no cisheteronormativa ni binària. Per tant, la composició de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) tendirà a ser paritària, tant pel que fa a la representació de l'empresa com de les persones treballadores; així com, pel que fa al sexe i, en la mesura que sigui possible, a les expressions de gènere i opcions sexuals no normatives.

La composició de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) estarà formada per:

- 1 tècnica del Servei de Recursos Humans (RH), o persona en què delegui.
- 1 tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, o persona en què delegui.
- 1 persona de CCOO, o persona en què delegui.
- 1 persona d'UGT, o persona en què delegui.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'organització ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Així, les persones que formen part de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) han de tenir coneixements en matèria de discriminacions violències masclistes i LGTBI+-fòbiques, havent rebut formació específica sobre aquestes qüestions.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) podrà comptar amb el suport d'agents o entitats especialitzades, de forma externa, per a l'anàlisi de les situacions d'assetjament, així com per la proposta de mesures cautelars, correctores, organitzatives, de recuperació i reparació i de sanció. En cas que la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) compti amb suport extern, aquest podrà tenir veu, però no vot, en les deliberacions de la Comissió.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) ha de donar, si s'escau, amb recursos propis o aliens, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació, garantint la reparació i restauració de la persona assetjada.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) podrà acordar i decidir que la investigació i l'abordatge d'una determinada situació d'assetjament sigui realitzada per una comissió especialitzada i externalitzada. En aquest cas, aquesta comissió externa haurà de coordinar-se amb la persona referent de Recursos Humans (RH) de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal d'acomplir les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, 1 cop l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del Protocol.

Les funcions de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) seran:

- Fer seguiment de l'aplicació del Protocol i proposar modificacions pertinents.
- En el cas, què hi hagi una situació d'assetjament i denuncia realitzada, recopilar informació, realitzar entrevistes i analitzar la situació denunciada.
- Investigar tots els casos en que es sol·liciti la seva intervenció per assetjament.
- Definir i proposar mesures cautelars i/o preventives durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- Definició de les mesures de reparació i de garantia de no repetició.
- Redactar l'informe de conclusions i la proposta d'actuació (mesures correctores, preventives organitzatives, de recuperació, reparadores i/o proposta d'obertura d'expedient sancionador).
- Elevar l'informe de conclusions i la proposta d'actuació a Alcaldia (o en qui delegui).
- Emetre un informe final amb les propostes de resolució al Servei de Recursos Humans (RH), qui donarà trasllat Alcaldia, pel seu coneixement i final resolució.
- Fer seguiment de la situació una vegada s'han aplicat les mesures pertinents.
- Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, valoració i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Informar de la resolució del cas al Comitè de Seguretat i Salut.

Les persones que conformen la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) estan **autoritzades** per elevar l'informe de conclusions a qui correspongui en cada cas.

Les persones que conformen la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) tindran una designació per un període de 2 anys, comptadors des de l'aprovació del Protocol per part de l'Òrgan competent. Una vegada passat aquest període, caldrà l'acceptació expressa del càrrec i les seves funcions associades. En el cas que no hi hagi una acceptació

expressa, passats els 2 anys de designació, s'entendrà que la persona ja no en forma part de la dita Comissió.

6.1.4 Incompatibilitats de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

Per tal de dur a terme processos d'atenció i abordatge curosos i garantistes, les persones que conformen la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) (així com les figures que hagin de prendre decisions relacionades amb la situació) no podran incórrer en cap dels següents supòsits d'incompatibilitat:

- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació de violència.
- Les que hagin intervingut com a testimonis en el procediment que es tracti.
- Les que tinguin relació de superioritat o subordinació jeràrquica o de servei amb les persones involucrades en l'assumpte (incloent-hi persones jurídiques relacionades), o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol mena i en qualsevol circumstància o lloc.

En aquests casos d'incompatibilitat, els i les membres de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) afectats per la incompatibilitat hauran d'abstenir-se de participar-hi. Quan la persona que presenta incompatibilitats no s'abstingui de participar, les persones involucrades en la situació d'assetjament podran promoure la seva recusació en qualsevol moment del procediment d'instrucció.

La recusació es plantejarà per escrit a Alcaldia, o en que delegui, i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta. L'endemà la persona recusada manifestarà si en ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si Alcaldia, o en que delegui, aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució de la persona recusada. Si la persona recusada nega la causa de recusació, Alcaldia, o en que delegui, resoldrà en el termini de 5 dies hàbils, havent fet prèviament les comprovacions que consideri oportunes.

6.1.5 Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació

Aquestes figures hauran de vetllar per la difusió del Protocol i el coneixement del seu contingut per part del personal de l'Ajuntament. Així com, de planificar accions de sensibilització i formació a tota la plantilla.

El servei de Recursos Humans i la persona responsable de Prevenció de riscos laborals seran responsables de planificar i desenvolupar les mesures necessàries per a prevenir situacions d'assetjament a l'Ajuntament de Rubí, així com d'aplicar instruments per a la detecció precoç de situacions que es puguin estar donant.

Així mateix, la figura de tècnica d'igualtat interna serà responsable de planificar i organitzar accions de sensibilització i formació per a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere, violències masclistes i LGBTI+ d'assetjament.

Les funcions de les figures de prevenció, sensibilització, difusió i formació seran:

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Promoció d'accions de sensibilització i formació.
- Disseny dels codis de conductes de persones usuàries o visites de persones adultes i menors (motius expulsio d'un equipament o pels quals es deixarà de prestar un servei.
- Disseny d'un codi de conducta intern o incorporar en un existent la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes, misògins, LGBTI+-fòbics i llenguatge ofensiu i discriminatori.

6.1.6 Persones de referència

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament, les persones de referència seran les figures responsables de rebre consultes i queixes en relació amb situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i de valorar les necessitats d'atenció i abordatge derivades.

Així, les persones de referència han de tenir coneixements en matèria de discriminacions violències masclistes i LGTBI+-fòbiques, havent rebut formació específica sobre aquestes qüestions.

Les persones de referència poden comptar amb el suport de professionals o entitats especialitzades per al desenvolupament de les seves funcions d'atenció i suport.

Les persones de referència d'aquest protocol seran:

- La tècnica d'igualtat interna, o en què delegui.
- La tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, o en què delegui.
- La tècnica del SAI, en el cas que què la situació d'assetjament hagi estat una situació de d'assetjament per raó de sexe i/o gènere, o una situació de discriminació LGBTI+fòbica.
- 1 persona de CCOO, delegada o delegat de prevenció de riscos laborals, o en què delegui.
- 1 persona d'UGT, delegada o delegat de prevenció de riscos laborals, o en què delegui
- 1 persona de CSIF, delegada o delegat de prevenció de riscos laborals, o en què delegui

Les persones de referència tindran les següents funcions:

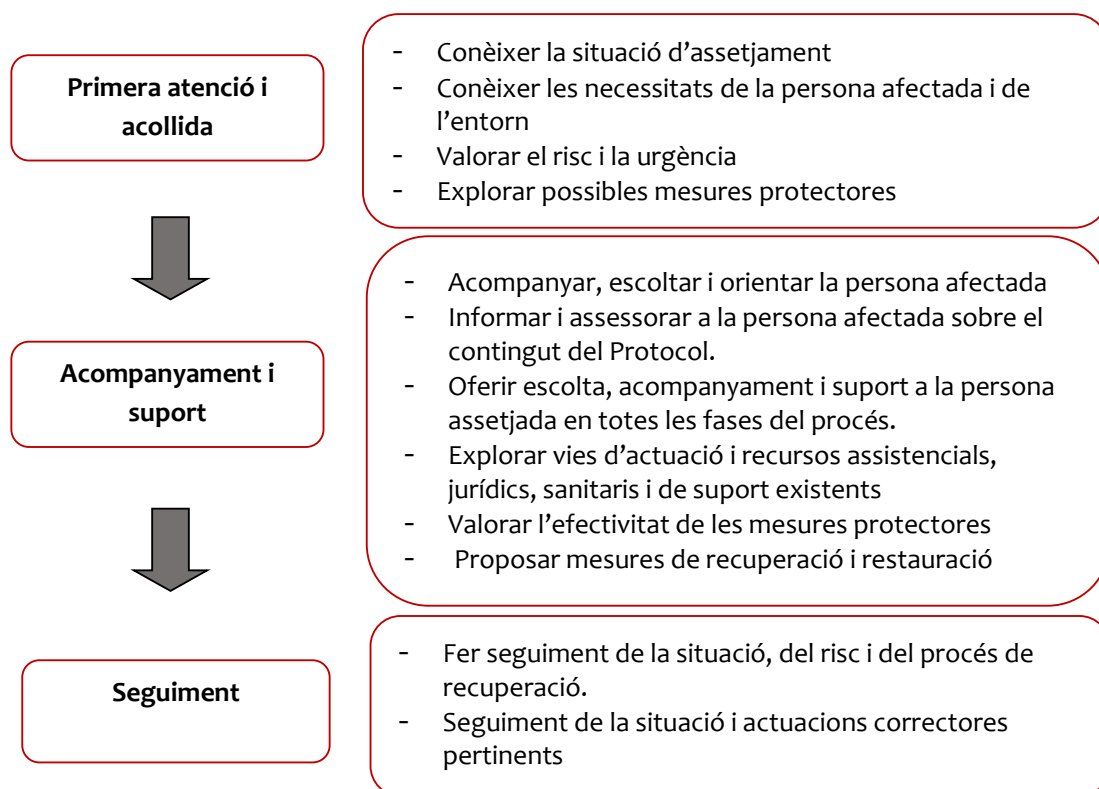
- D'aclarir dubtes en qüestió d'assetjament a qualsevol persona treballadora de l'Ajuntament o persones que s'hi vinculin en el marc de la seva laboral.
- Rebre la persona afectada i/o assetjada i garantir una adequada acollida.
- De rebre queixes o consultes en relació amb les diferents formes d'assetjament recollides al Protocol.
- De rebre la comunicació formulada tant per la persona afectada, com per qualsevol persona o persones que detecten una situació o conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- D'acompanyar, escoltar i orientar la persona afectada per una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- D'informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.
- D'informar i assessorar la persona afectada sobre el contingut del Protocol, el procediment d'abordatge recollit, les possibles mesures de protecció i els recursos de suport existents, tant interns com externs.
- D'oferir escolta, acompanyament i suport a la persona assetjada en totes les fases del procés en què sigui requerida, tant si la persona assetjada vulgui i no denunciar.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets sense haver activat el protocol i desitgi formalitzar una denúncia interna, de donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Respectar el principi de celeritat durant tot el procés, per tal de reconèixer el dany causat a la persona assetjada i donar lloc a un procés, realment, sanador.
- Garantir el tancament de la fase de comunicació. En el supòsit que la persona assetjada decideixi no presentar cap denúncia, però a partir de la informació rebuda la persona de referència considera què hi ha alguna evidència d'una situació d'assetjament, ho ha de posar en coneixement de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), concretament, amb la persona de Recursos Humans (RH) de la comissió. Aquesta comunicació ha de respectar el dret de confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'organització adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front indicis percebuts.
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació, en el cas que les figures de prevenció i detecció i la persona de referència ho creguin convenient.

El fet que una persona que se sent violentada acudeixi a una de les figures de referència per a ser escoltada, acompanyada, informada i/o assessorada no implicarà, en cap cas, l'activació interna del procediment d'instrucció contradictòria recollit al 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.

Independentment que hi hagi consentiment exprés de la persona afectada, **sempre que es tingui coneixements d'una situació d'assetjament caldrà actuar** adoptant mesures preventives, correctores i protectores; alhora que es podran proposar mesures de recuperació, fer una acompanyament de la persona o persones afectades i un seguiment acurat de la situació i de la seva evolució.

Així, davant la comunicació d'una situació d'assetjament sense voluntat de denúncia formal ni consentiment exprés per a un procediment d'instrucció contradictòria se seguiran les següents passes:



Sempre que **la manca de consentiment** exprés impedeixi l'activació del procediment d'instrucció contradictòria, **la persona de referència o la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) deixarà constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores, protectores, de recuperació o de reparació que ha emprès, així com del seguiment que ha fet de la situació.**

Algunes de les accions que es poden dur a terme des de l'organització, i què la persona de referència haurà d'informar a la persona assetjada, serien:

- Oferir a la persona assetjada modificacions de les seves condicions de treball: canvi de centre de treball, d'horari, etc. Cal tenir en compte, què aquests canvis mai no poden ser una obligació, sinó un oferiment que serveixi per acompanyar i facilitar la seva recuperació.
- Posar a disposició de la persona assetjada els recursos jurídics de l'organització, en cas que existeixin, perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.
- Posar a disposició de la persona assetjada atenció psicològica a càrrec de l'organització i en horari laboral.

L'activació de la fase d'investigació basada en instrucció contradictòria i recollida al Protocol es farà de forma oral o escrita a través del procés descrit en l'apartat 9 de **"procediment"**.

6.1.7 Les delegades i delegats de Prevenció de riscos laborals

Les delegades i els delegats de prevenció de riscos laboral podran ser persones de referència. I poden acompanyar i assessorar les persones afectades durant tot el procés; així com acompanyar i assessorar les persones que declarin com a testimonis,

Les delegades i delegats de prevenció rebran informació de totes les sol·licituds d'intervenció, les actuacions i les propostes formulades en el marc d'aquest Protocol, lliurada de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

6.1.8 El Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de seguretat i salut rebrà de manera periòdica informació estadística, lliurada de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades, sobre

els casos d'assetjament objecte d'aquest Protocol, des de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA). En l'ordre del dia de cada reunió que es faci haurà d'haver-hi un punt per tractar el seguiment dels casos.

Així mateix, el Comitè de seguretat i salut farà un seguiment dels casos d'assetjament objecte d'aquest Protocol.

7. MESURES PREVENTIVES I DE DETECCIÓ

Així, amb la finalitat de garantir una eficaç prevenció d'aquells comportaments que puguin causar assetjament, l'Ajuntament de Rubí es compromet a difondre aquest protocol a tots els nivells de l'organització i facilitar oportunitats d'informació i sensibilització per a tots els seus membres per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

La principal acció preventiva es centra en l'elaboració d'estratègies de sensibilització, així com informar a les persones treballadores que s'incorporen. Això és així perquè eradicar les violències masclistes i LGTBI+fòbiques ha de partir d'una política de prevenció integral i no únicament de la detecció de factors de risc concrets. Un enfocament transformador va més enllà de situacions concretes i analitza l'arrel del problema: les relacions de gènere jerarquitzades i les actituds cisheteropatriarcal naturalitzades que perviuen en la societat. Aquestes actituds sovint es transmeten a través de la família, les xarxes socials i els mitjans de comunicació, i contribueixen a normalitzar, minimitzar i fins i tot validar conductes violentes. Per això, la prevenció transformadora ha de tenir en compte qüestions com la construcció de la masculinitat hegemònica, la divisió sexual del treball, la cosificació i sexualització de les dones i altres cossos feminitzats o la presència de discursos d'odi en la societat.

Així, les estratègies d'abordatge han d'incloure una mirada de **transversalitat de gènere**. Ja que, l'abordatge de l'assetjament s'ha de fer des d'una perspectiva de gènere per tal de tenir en compte tots els factors que determinen la successió de fets. Per tant, no només s'ha d'analitzar la posició laboral, la categoria professional, o el lloc de feina de les persones implicades, sinó que també s'han de tenir en compte les relacions socials que s'han pogut establir entre elles. Es tractaria de dotar totes les intervencions des d'una mirada crítica i conscient del fet que les relacions entre els gèneres estan marcades per rols i estereotips masclistes. Per tant, transversalitzar aquesta mirada significa aplicar-la en tots els passos i nivells del procés, així com en les mesures preventives. A més, caldrà tenir en compte que la transversalitat de gènere vindrà determinada per:

- La Interseccionalitat. Les situacions de discriminació dins l'àmbit laboral poden estar afectades per biaixos molt diversos que cal considerar en el seu abordatge. Alguns d'aquests eixos de discriminació són: el color de pell, l'edat, l'orientació

sexual, la situació familiar, la religió, la diversitat funcional, la classe social o el gènere, entre d'altres.

- La victimització secundària. En l'abordatge dels casos d'assetjament serà de vital importància vetllar perquè les persones a les quals s'està acompanyant no es vegin qüestionades, més enllà de les accions que són normals en un procediment d'investigació. Cal actuar amb respecte, dotar de credibilitat els relats de les persones implicades, i evitar que hagin de donar explicacions sobre la mateixa situació de forma reiterativa i que se les posi en dubte o se les coaccioni de cap manera.
- La individualització de l'atenció. Cada vivència al voltant d'una situació d'assetjament tindrà un impacte diferent en la persona afectada, en funció de diversos factors. Per això, és imprescindible centrar i adaptar les intervencions a les necessitats particulars de cada persona, abordant cada cas com a únic i analitzant en profunditat les característiques de cada intervenció.

L'Ajuntament de Rubí impulsarà les accions preventives i de detecció següents:

- Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de persones treballadores i comandaments.
- Proporcionar informació de l'existència del protocol d'assetjament i de la web de Funció Pública, mitjançant l'Intranet.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de persones treballadores, càrrecs electes, comandaments, personal d'altres empreses/organitzacions i persones usuàries de serveis o visites.
- Incorporar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI+ en la política de prevenció de riscos i salut laboral.
- Fer estudis de clima laboral i altres estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, com ara sobre l'augment de la incapacitat temporal, l'augment d'absentisme, incompliments d'horari, problemes disciplinaris, l'augment de l'accidentalitat, la disminució de la productivitat, l'augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball, l'increment de la demanda d'atenció mèdica per part del personal d'un entorn laboral determinat, procediments per a la resolució de conflictes interpersonals, factors de risc psicosocial, entre altres.

- Planificar formació específica a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, càrrecs electes, comandaments i persones directament relacionades amb el procés d'actuació del Protocol.
- Realitzar sessions d'informació per tal d'explicar a les persones treballadores i les persones usuàries o visites els seus drets, reglaments i lleis de protecció, també dels codis de conducta.
- 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 anonimats (tipus bústia).
- La Llei 17/2020 estableix que s'ha d'impartir **formació obligatòria** en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant al personal de les administracions públiques, com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació o eventuais.
- La Llei 17/2020 estableix l'obligació del Govern de promoure i dur a terme actuacions de **sensibilització i formació** destinades al personal, a la seva representació i a sindicats.
- La Llei 17/2014 estableix la **formació específica** del personal en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI+ i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, i la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- La Llei 17/2014 estableix que les persones que participin en processos d'investigació i la incoació d'expedients han de rebre una formació obligatòria especialitzada.
- Dissenyar els codis de conducta de persones usuàries o visites, adultes i menors, indicant els motius d'expulsió d'un equipament o els motius pels quals l'ens local deixarà de prestar un servei.
- Dissenyar un codi conducta intern o incorporar en un existent la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i persones LGBTI+.

Aquest document recull els compromisos negociats sobre:

- Mesures de prevenció, de sensibilització i de detecció, de diagnòstic.
- Temporització de les mesures.
- Persona, persones o òrgan en el qual recau l'obligació i/o responsabilitat per dur-les a terme o vetllar que es dugui a terme el seguiment.

• Transversalització

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
1.1. Vetllar per la difusió del Pla Intern d'Igualtat de gènere	Recursos Humans (RH) Comissió Pla Intern Igualtat	A tota l'organització	Permanent
1.2. Dissenyar codis de conducta de persones usuàries i visites (adultes i menors) indicant els motius d'expulsió d'un equipament o els motius pels quals l'ens local deixarà de prestar servei	Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A les persones usuàries i/o les visites (adultes i menors)	En constituir-se la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions
1.3. Dissenyar un codi de conducta intern explicitant la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i persones LGBTI+	Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A tota l'organització	En constituir-se la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions
1.4. Afegir el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, a la Guia d'Acollida, i al Protocol de Prevenció de Riscos Laborals	Recursos Humans (RH) Prevenció de Riscos Laborals	A tota l'organització	Permanent

• Actualització i revisió

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
2.1. Actualitzar el Protocol	Tècnica d'igualtat interna Recursos Humans (RH)	Tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions
2.2. Revisar el Protocol	Tècnica d'igualtat interna Recursos Humans (RH)	Tota l'organització	Cada tres anys a comptar de l'aprovació del document pel Ple/Junta de Govern
2.3. Actualitzar els codis de conducta de persones usuàries i visites (adultes i menors) indicant els motius d'expulsió d'un equipament o els motius pels quals l'ens local deixarà de prestar servei	Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A les persones usuàries i/o les visites (adultes i menors)	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions
2.4. Actualitzar el codi de conducta intern explicitant la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i persones LGBTI+	Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions

• **Formació**

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
3.1. Planificar sessions de formació i divulgació del Protocol	Entitat externa a petició de Recursos Humans (RH) i Tècnica d'igualtat interna	Tota l'organització	Permanent
3.2. Adaptar el Protocol a "lectura fàcil" i altres formats que en garanteixin l'accessibilitat	Entitat externa a petició de Recursos Humans (RH) i Tècnica d'igualtat interna	Tota l'organització	En aprovar-se el Protocol
3.3. Planificar accions formatives de capacitat en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista i diversitat sexual i afectiva per a persones en relació amb el protocol (Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), persones de referència, i figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació) per a l'exercici de les seves funcions	Entitat externa a petició de Recursos Humans (RH) i Tècnica d'igualtat interna	Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), Persones de referència Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	En constituir-se la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), i s'hagin designat les persones de referència i figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació. I, sempre que hi hagi rotació o canvi de membres
3.4. Planificar accions de formació obligatòries en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista i diversitat sexual i afectiva adreçada al personal, càrrecs electes i càrrecs de confiança i de lliure designació	Entitat externa a petició de Recursos Humans (RH) i Tècnica d'igualtat interna	Plantilla Càrrecs electes Càrrecs de confiança Càrrecs de lliure designació Representació sindical Sindicats	Permanent
3.5 Planificar accions de formació obligatòria en prevenció de riscos laborals en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI+ i en el coneixement de la diversitat sexual, pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere	Entitat externa a petició de Prevenció de riscos Laborals i Tècnica d'igualtat interna	Personal de Recursos Humans (RH) Personal vinculat a la Prevenció de Riscos Laborals Representació Sindical Sindicats	Permanent

• **Sensibilització i Difusió**

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
4.1. Elaborar i/o promocionar material de sensibilització (obligatori)	Subunitat de Premsa i Comunicació a petició de la Tècnica d'Igualtat Interna	A tota l'organització Representació sindical Sindicats	Permanent
4.2. Crear un espai específic del Protocol a la intranet	Comunicació a petició de la Tècnica d'Igualtat Interna i Recursos Humans (RH)	A tota l'organització	Permanent

• **Detecció**

Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
5.1. Realitzar enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament	Prevenció de Riscos Laborals amb el suport de Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A tota l'organització	A l'aprovació d'aquest protocol pel Ple i cada quatre tres a comptar des de la seva aprovació
5.2. Crear una bústia informativa que permeti l'anonimat	Informàtica a petició de les Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A tota l'organització	Permanent
5.3 Creació d'un correu específic. assetjament@ajrubi.cat	Informàtica a petició de les Figures de prevenció, detecció, sensibilització, difusió i formació	A tota l'organització	Permanent

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 15 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de l'article 29 de la llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, assenyala que les **bases de les subvencions** que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'**indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe** en llurs centres de treball i per a intervenir-hi, i han de tenir **protocols** d'abordatge

i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, essent la manca d'aquests mitjans o la seva utilització indeguda causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

A criteri de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, es deu pactar el conjunt planificat de mesures a través de les quals s'aconsegueixin la igualtat real, i efectiva de les persones LGBTI+ en les empreses, i el món laboral.

8. PRINCIPIS I GARANTIES

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

- **Principi de celeritat i diligència deguda.** Les intervencions derivades d'aquest Protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte dels drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.

Així mateix, la persona o persones de referència i les integrants de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) han d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, LGTBI+-fòbia, cultura de la reparació i, en qualsevol cas, podran comptar amb el suport de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

- **Principi de respecte i protecció de la intimitat i la dignitat.** Aquest principi es basa en el respecte a la vida privada i a la dignitat de les persones que pateixen situacions d'assetjament. Les violències, tant masclistes com LGTBI+-fòbiques, afecten profundament la seva intimitat, per això és fonamental garantir que se sentin protegides i respectades durant tot el procés d'abordatge.

El dret a la intimitat implica que cada persona pugui controlar la informació que es comparteix sobre la seva vida personal, les seves emocions i experiències. Aquest dret està estretament vinculat amb la protecció de la seva dignitat i la seva integritat física i emocional. Per tant, en el procés d'acompanyament, no només s'ha de respectar aquestes necessitats, sinó que cal posar al centre els valors, les decisions i la perspectiva de la persona afectada.

D'aquesta manera, respectar la intimitat i la integritat és essencial per abordar la situació des d'una perspectiva humanitzada, evitant que la persona quedi definida únicament pel rol de víctima.

- **Principi d'informació.** Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació clara i accessible sobre el procediment, sobre els drets i deures, possibles recursos de suport i línies d'intervenció, sobre quina fase s'està desenvolupant i sobre el resultat de les fases.

En l'atenció a persones afectades, assegurar l'accés a informació comprensible sobre els seus drets i els recursos de suport és fonamental per ajudar-les a prendre decisions informades i consentides.

- **Principi d'indemnitat.** Cap persona que denunciï o comuniqui una situació descrita en aquest Protocol (sigui afectada o testimoni) o que participi en el procés d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- **Principi de voluntarietat** en l'elecció del procés d'activació del Protocol.
- **Principi de no discriminació** per raó de sexe, característiques sexuals, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, edat, aparença física, color de pell, grup social o ètnic, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància corporal, personal o social.

- **Principi d'eficàcia, de coordinació i participació.**
- **Principi de confidencialitat.** L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest Protocol tindrà caràcter reservat i només podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'Art. 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de novembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

En el cas que la persona que instrueixi un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest Protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

- **Principi de reparació integral.** En l'abordatge de situacions de violència masclista i LGBTI+fòbica s'ha de considerar la necessitat de comptar amb espais segurs, confidencials i voluntaris, on les persones afectades puguin expressar les seves necessitats i acordar les formes de reparació a través de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries o educatives que contribueixin a la reparació del dany, la reparació de les relacions i la reincorporació segura de les persones.

El procés restauratiu de reparació del dany parteix del reconeixement, la responsabilitat i la voluntarietat de les parts implicades i requereix la seva participació per determinar les mesures de reparació en funció de les necessitats de les persones que han patit l'agressió.

A través de l'acompanyament i la participació en un procés restauratiu, les persones són capaces de resignificar situacions que han viscut de forma dolorosa i fins i tot traumàtica per iniciar un camí cap a la recuperació física, psíquica i social.

D'altra banda, a través de la dimensió col·lectiva del procés de reparació, s'aborda l'impacte que la violència ha tingut en la comunitat i es treballa per restaurar un clima de confiança, respecte i seguretat per a totes les persones implicades.

Hem de tenir en compte, què a l'Annex 2, Protocol d'actuació front l'assetjament i la violència contra les persones LGBTI, del Real Decret 1026/2024, de 8 d'octubre pel què es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGBTI a les empreses, s'emmarquen els següents principis rectors i garanties del procediment:

- **Agilitat, diligència i rapidesa a la** investigació i resolució de la conducta denunciada que deuen ser realitzades sense demores, respectant els terminis que es determinen per cada part del procés i que constin en el protocol.

- **Respecte i protecció de la intimitat i dignitat** a les persones afectades, oferint un tractament just a totes les persones implicades.
- **Confidencialitat.** Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni faran divulgació de la informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o denúncies resoltes.
- **Protecció** suficient de la víctima davant de possible represàlies, tenint en compte a la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte, les possibles conseqüències tant físiques, com psicològiques que es deriven d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laboral que envolten a la persona assetjada.
- **Contradicció** a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- **Restitució de les víctimes.** Si l'assetjament realitzar hagués concretat una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-la a les seves condicions anteriors, si això ho sol·licités.
- **Prohibició de represàlies.** Queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i els intents de represàlia contra les persones que presenten una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareixent com a testimonis o ajudin a participar en una investigació sobre assetjament.

A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol personal vinculat a una administració pública té l'obligació de posar en coneixement del personal superior jeràrquic les conductes objecte d'aquest Protocol de les quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'una conducta objecte d'aquest Protocol podrà instar les actuacions d'intervenció derivades d'aquest Protocol i tindrà dret a obtenir-ne resposta. L'Administració té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Qualsevol responsable públic o pública té l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebi sobre conductes objecte d'aquest Protocol, en l'àmbit de la seva competència.

9. PROCEDIMENT

9.1 Inici del procediment

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

a) Via interna

Oral

A qualsevol de les **persones de referència** (vegeu Annex 5).

- Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals què ho traslladarà a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)
- La tècnica d'igualtat interna què ho traslladarà a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)
- Representant legal de les persones treballadores, mitjançant la persona de referència de cadascun dels sindicats, què ho traslladarà a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

Escrita

- Mitjançant la **Carta de Comunicació d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** (vegeu Annex 3).
- La Carta de comunicació es presentarà a nom de la persona responsable del **Servei de Recursos Humans (RH)** de l'Ajuntament de Rubí, que la farà arribar a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) a Alcaldia i a la representació del les persones treballadores.

La presentació de la sol·licitud suposa que la persona afectada accepta col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

A més de la persona que considera que està patint una situació d'assetjament, l'activació del Protocol pot provenir:

- De qualsevol persona que tingui coneixement d'una possible conducta recollida en aquest Protocol.
- De Prevenció de riscos laborals.
- Del Servei de Recursos Humans (RH)-
- D'una unitat directiva afectada.
- Del comitè de seguretat i salut.
- De les persones delegades de prevenció.
- De 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 Protocol²² (vegeu Annex 4).

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la **Comissió d'investigació i abordatge de l'assetjament (CIA)** suggerirà al **servei de Recursos Humans (RH)** les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial, proposant les mesures correctores que creguin necessàries, i el servei de Recursos Humans (RH) les derivarà i/o elevarà a l'òrgan competent²³. Alguns exemples serien:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- Reestructuració organitzativa (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de l'Ajuntament de Rubí tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.

²² Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya. Pàg. 8.

²³ Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

- 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.

Un cop activat el Protocol, si es considera que cal aplicar **mesures cautelars** d'urgència la Comissió les notificarà al servei de Recursos Humans (RH) de forma motivada i immediata, i aquest servei les derivarà i/o elevarà a l'òrgan competent.

b) Via externa

1. Via Administrativa

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

2. Via Judicial²⁴

- **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 de Rubí en relació amb quina via acollir-se (interna, administrativa o judicial) és important que es tinguin en compte els següents elements²⁵:

- Si es tracta de personal funcionari o laboral²⁶.
- 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).

²⁴ Segons la Sentència del Tribunal Suprem **STS 2132/2018**, el personal funcionari, tant de carrera com interí, no pot fer servir la via judicial de l'ordre social en cas de patir situacions d'assetjament, ja que aquest òrgan judicial no es considera competent en aquesta matèria per a aquest tipus de personal. Ara bé, el personal laboral sí que es podria acollir a interposar demanda per aquesta via en cas d'assetjament. Sentència accessible a: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=8423826&links=%22544%2F2018%22&optimize=20180619&publicinterface=true> [Darrera consulta: 18/03/2020]

²⁵ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

²⁶ Cal tenir en compte la Sentència del Tribunal Suprem **STS 2132/2018**.

- Si la persona assetjada fos menor d'edat.
- Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
- 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 si**.

9.2 Drets de les persones implicades

Les persones assetjades, que presentin una queixa o denúncia o no, tenen dret a²⁷:

- Dret a la recuperació, i a rebre un acompanyament integral.
- Dret a una justícia restaurativa, on es busca la reparació material, simbòlica i emocional.
- Què se li proporcionin serveis d'assessorament i acompanyament (segons la Llei 17/2020).
- 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, en el cas que la persona assetjada hagués denunciat.
- 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.
- Estar informat dels recursos disponibles, com SIAD, SAI, SIE, CAP, etc.
- Rebre un tracte just i que les accions dutes a terme no les revictimitzin, prevenint-se qualsevol pràctica que pugui suposar una violència institucional.

²⁷ Adaptació, Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions. Departament Relacions Institucionals i Participació, Generalitat de Catalunya.

- 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 caràcter personal, professional, relacional i econòmic, en el cas que els fets quedessin provats.;

Per altra banda, la persona acusada²⁸ té dret a :

- Estar informada 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 Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), determini com a confidencials per tal de protegir la identitat d'algunes de les persones participants en el procés i prevenir possibles represàlies.
- Rebre notificació de les mesures cautelars i/o sancionadores que se li aplicaran.
- Que se li ofereixi l'accés a recursos terapèutics o reeducatius, en el cas que els fets quedessin provats.

²⁸ En els casos de suposades situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en l'àmbit laboral s'aplica el principi de la inversió de la càrrega de la prova. En aquest sentit, és la persona assetjadora qui haurà de demostrar, amb proves, que efectivament l'assetjament no s'ha donat. Dit d'una altra manera el principi que prima és la inversió de la càrrega de la prova en comptes del principi d'innocència.

10. ACTUACIONS²⁹

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), es posarà en funcionament de **forma immediata** en el moment en què es rebí una comunicació via oral (a través de les figures descrites a l'Apartat 9) o li arribi una *Carta de Comunicació d'Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere* per part de la persona suposadament assetjada, degudament signada (vegeu Annex 3). **Si no hi hagués la conformitat expressa de la persona assetjada, s'actuarà segons les indicacions descrites a l'apartat anterior** (Apartat 9).

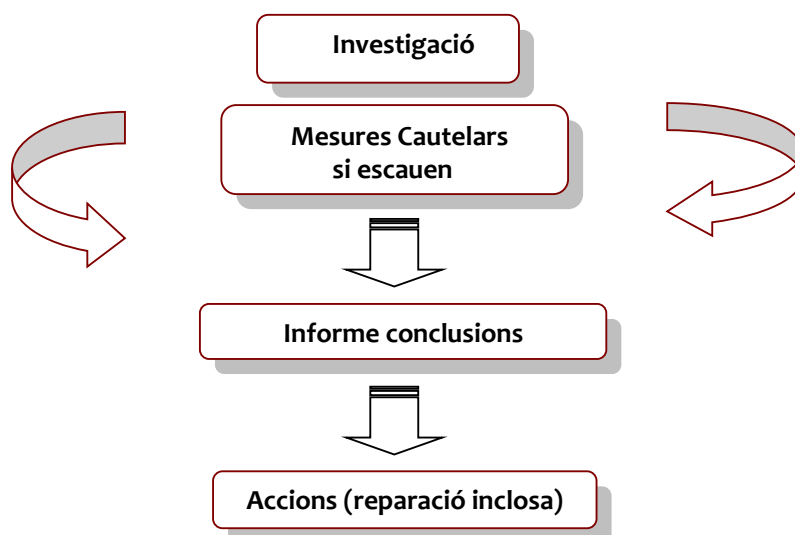
10.1 Actuacions prèvies

Un cop es té coneixement d'una situació de suposat assetjament, la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), es reunirà per:

- Designar una persona de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) que assumirà la gestió o secretaria del procediment.
- Designar una o dues persones de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) que, a elecció de la persona afectada, actuaran de persones de referència per a tot el procés, i seran les responsables de realitzar les entrevistes a totes les parts implicades i testimonis.
- Determinar les accions d'investigació que s'han de portar a terme.
- Proposar, si escau, mesures cautelars.

²⁹ Es dona descripció de les actuacions **internes** -pròpies de l'Ajuntament de Rubí. Igualment, tal i com es descriu en aquest document, si existeix per part de la persona denunciant la utilització d'alguna de les vies externes, la Comissió també portarà a terme un seguiment i adoptarà els mesures que escaiguin.

10.2 Fases



a) Investigació

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de diligència deguda, participació de les persones implicades i confidencialitat, així com la resta de principis aplicables a aquest Protocol. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte de cadascuna de les parts afectades.

En aquesta fase es recopilarà **tota la informació referent a la situació que s'exposa en la carta-denúncia**. En un primer moment és important fer una entrevista (vegeu recomanacions per a la realització d'entrevistes a l'Annex 8) 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 doble³⁰:

- 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.
- Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament i, si és possible, la tipologia d'assetjament.

³⁰ *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, el nivell de risc.
- Valorar, conjuntament amb la persona afectada, les necessitats derivades de la situació.
- Conèixer l'entorn en què s'ha donat la situació.
- Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies judicials i extra-judicials existents.
- Facilitar informació concisa i comprensible del procediment de valoració basat en la instrucció contradictòria, de les seves fases, del seu abast i limitacions.
- Informar sobre recursos comunitaris i públics d'atenció a les violències masclistes i LGTBI+-fòbiques.
- Informar sobre la possibilitat d'iniciar procés restauratiu de reparació del dany, sempre que es donin les condicions suficients de seguretat física i emocional i no revictimització i que hi hagi reconeixement dels fets per part de la persona agressora i voluntarietat de totes les parts.

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 denúncia i la persona presumptament assetjadora (**mesures cautelars**).

Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'algun tipus d'acompanyament o requereix algun suport psicològic –altament recomanat-, l'Ajuntament de Rubí **farà les gestions per tal de facilitar aquests serveis**, garantint que el temps empleat es consideri dins de la jornada laboral. A partir del servei de suport psicològic del SIAD de l'Ajuntament de Rubí, l'empresa que presta serveis de prevenció de riscos laborals a l'ens local, un servei especialitzat extern contractat. Com a mesura de reparació.

I si la que se sent vulnerada volgués activar alguna via d'actuació externa l'Ajuntament de Rubí posarà a la seva disposició un **servei d'assessorament jurídic extern** amb cost a càrrec de la mateixa organització i el temps destinat es computarà, també, dins de la jornada laboral. Com a mesura orientada a la reparació.

També, és important **parlar amb possibles testimonis** (informant 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 càrrega de la prova.

Es convocarà les persones que aportin el seu testimoni en **dies i franges horàries diferents** i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què es fonamentin.

La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant de represàlies per denunciar aquestes conductes, i recull les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que, d'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, **correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació** en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat. Aquests preceptes en matèria de prova no seran aplicables als processos penals.

Al començament de cada entrevista, **s'informarà les persones afectades** i també les que presten el seu testimoni que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc del present Protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè es pugui determinar l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Les actuacions d'investigació continuaran tot i que la part presumptament autora de les conductes pròpies de les tipologies d'assetjament recollides en aquest Protocol hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer sense cap causa justificada.

En qualsevol moment, abans que estigui elaborat l'informe de conclusions, la presumpta víctima podrà aportar **noves proves** que no estiguessin a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció o de la seva compareixença a l'entrevista.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les presumptes víctimes, la Comissió pot proposar, en qualsevol fase de la investigació i degudament motivades, les

mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

b) Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany de la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) podrà proposar les mesures cautelars pertinents que consideri convenients per la protecció de les parts implicades.

Si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic, la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) proposarà com a mesura cautelar, i reparadora, que l'Ajuntament de Rubí faciliti les gestions per tal de proporcionar aquests serveis a través del SIAD del mateix Ajuntament, i si s'escau es pot contractar un servei especialitzat extern.

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

Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots les i els agents que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

c) Informe de Conclusions

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

- Codi del número d'instància i data
- **Nom i càrrec de la persona o persones sol·licitants**
- **Nom i càrrec de la persona o persones presumptament assetjadores**
- **Noms i càrrecs de les persones que configuren la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).**

- Caràcter **confidencial** de les actuacions
- **Antecedents** del cas abordat (descripció dels fets)
- **Metodologia** emprada
- **Valoració** del cas
- **Resultats/conclusions** de la investigació
- Proposta de **mesures**
- **Òrgan** a qui s'eleva l'informe
- **Signatura** de les persones membres de la **Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)**.
- Lloc i data

d) Accions

La Comissió ha d'emetre informe en un dels sentits següents³¹ (resultats/conclusions i proposta de mesures):

- Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest Protocol i proposar la **incoació d'un expedient disciplinari** i l'establiment o manteniment de **mesures cautelars**.

En aquest supòsit no és procedent que s'acordi novament l'obertura d'una investigació reservada pels mateixos fets, atès que les actuacions dutes a terme ja tenen el caràcter d'**actuacions prèvies**.

Les mesures cautelars han d'evitar la convivència en el mateix espai de treball i de contacte a través de mitjans electrònics i telemàtics de la persona assetjada i de l'assetjador, per garantir la no repetició. En el cas que sigui la persona assetjada qui demani un canvi de lloc de feina per voluntat pròpia, no serà, en cap cas, el detriment de les seves condicions laborals.

- No constatar indicis de conductes d'assetjament en els termes a què fa referència aquest Protocol, però constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària i proposar la incoació d'una **nova investigació** seguint el procediment pautat pel Protocol que correspongui (p. e. d'assetjament laboral o altres discriminacions no previstes) o d'un **expedient disciplinari relacionats amb aquests altres supòsits** i l'establiment de **mesures cautelars**.

En aquest supòsit és procedent que s'acordi l'obertura d'una nova investigació reservada.

³¹ S'han recollit els resultats/conclusions i mesures que s'han inclòs en el Protocol *per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la Generalitat de Catalunya*, aprovat el 23 de març de 2023: https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/actualitat/noticies/DOCUMENTS/PAS_2023.pdf [Darrera consulta: 5/4/2023].

- No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest Protocol ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i proposar l'aplicació de **mesures per a la resolució del conflicte laboral**.

Des de la recepció de la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els **15 dies hàbils**. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals, però que en cap cas la seva resolució superarà els **30 dies hàbils**. S'entendrà per situacions complexes aquelles en què hi hagi diverses persones implicades en l'assetjament (ja sigui com a persones assetjadores, sigui com a persones assetjades) o que es presentin en poc temps diverses denúncies objecte d'investigació d'aquest Protocol. En el cas que es donés alguna situació excepcional o que es considerés que es tracta d'una situació complexa, les persones implicades en el procés d'investigació seran alliberades de les funcions habituals vinculades al seu lloc de feina per poder-se dedicar, en exclusiva, al procés d'investigació.

La Comissió comunicarà per escrit a les parts afectades sobre la resolució inclosa en el seu informe de conclusions i, en el cas que procedeixi, de la incoació d'un expedient disciplinari, de l'activació d'un altre Protocol, de l'establiment o manteniment de mesures cautelars, i del seu dret a **recórrer contra la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

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

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

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

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

En un termini màxim de **10 dies hàbils** comptadors a partir de l'endemà del elevació de l'informe resultant de les actuacions, en el cas que es decideixi no incoar expedient disciplinari o no activar un altre Protocol o no adoptar-se les mesures proposades en l'informe, s'haurà d'informar la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) motivant aquesta decisió, en els termes previstos en l' Art.61.2 de la Llei 39/2015.

L'òrgan competent per resoldre d'expedient disciplinari ha de transmetre una còpia de la resolució que posa fi al procediment disciplinari a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i a l'òrgan sancionador.

Si després de l'expedient disciplinari incoat quedés demostrada alguna de les conductes previstes en aquest Protocol, l'Ajuntament de Rubí haurà (1) d'imposar les sancions corresponents, (2) posar en marxa les mesures de reparació i (3) oferir recursos terapèutics i reeducatius. És important que les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets.

(1) Alguns dels criteris a tenir en compte a l'hora de valorar la gravetat dels fets, que es consideren com agreujants són³²:

- 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 o autora 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.

³² Segons recomanacions, *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Quan l'assetjament es dirigeix a **persona amb diversitat/s funcional/s** 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 temporal), **vulnerabilitat laboral** (externalització, subcontractació;...), sigui una **persona usuària** o visita, 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 falta molt greu**, segons cada cas.

(2) Pel que fa a les **mesures de reparació**, des de l'Ajuntament de Rubí es desplegaran les següents accions:

- Reconèixer per part de l'Ajuntament de Rubí davant de la persona vulnerada que els mitjans desplegats en matèria de prevenció de riscos laborals 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 amb cost a càrrec de l'Ajuntament de Rubí, a gaudir dins de l'horari laboral.
- Posar a disposició de la persona violentada un servei d'assessoria jurídica amb cost a càrrec de l'Ajuntament de Rubí, fruïble dins de l'horari laboral.
- Suport a la reincorporació laboral, quan la persona s'hagi absentat a causa de la situació d'assetjament viscuda.
- En el cas que en les actuacions del procés d'investigació es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un **accident laboral**, als efectes del que estableix el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social, així com la Llei orgànica 20/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i de malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics o psíquics de la salut que la persona hagi pogut patir.
- El personal adscrit a una administració pública que hagin estat víctimes de violències sexuals, incloent-hi l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere tindran el **dret a la reducció i a la reorganització del seu temps de treball**, a la **mobilitat geogràfica** de centre de treball i a l'**excedència** en els termes que determinin en la legislació específica.
- Les **absències totals o parcials** al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència sexual que hagi patit el personal treballador es consideraran **justificades** i seran remunerades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció, incloent-hi els de la xarxa d'atenció i recuperació integral davant de situacions de

violència masclista, o els serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que el personal treballador comuniqui les absències com més aviat millor.

- En els casos en què s'incoï un procediment disciplinari i aquest conclouï amb una sanció a la persona responsable dels fets, s'adoptaran altres mesures que es considerin apropiades per a la **reparació** de la persona o les persones afectades, com per exemple la reinstauració al lloc de treball en el cas d'haver-ho perdut o altres formes de reparació simbòlica que es considerin apropiades. Aquestes mesures s'adoptaran sempre d'acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.
- Explicitar per part de l'Ajuntament de Rubí davant de la plantilla que no es toleraran conductes d'assetjament, que atemptin contra els drets humans, 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 duent aplicant.
- Promoure **grups focals** dinamitzats per professionals en els quals les persones que han vist o han viscut la situació d'assetjament puguin processar-la i guarir-se.
- Oferir **acompanyament psicològic grupal** conduït per professionals a les persones que han vist o han viscut la situació d'assetjament.
- Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

(3) S'oferirà a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest Protocol l'accés a recursos terapèutics o reeducatius, amb l'objectiu d'evitar que es reiterin aquestes conductes. Així mateix, es podran dur a terme adreçades a responsabilitzar-se del dany col·lectiu que la situació d'assetjament ha generat.

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 en l'àmbit 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 víctimes³³.
- **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.

³³ La reparació pels actes de violència institucional comprèn l'anul·lació de l'acte, sempre que sigui possible i no revictimitzi la persona afectada, i la revisió de la pràctica que va donar lloc a la violència institucional (Article 24.5, Llei 17/2020).

e) Seguiment del protocol

La Comissió d'Investigació i Abordatge d'Assetjament (CIA) haurà de:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i com han estat resoltes.
- Elaborarà un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.
- Elevar aquest informe al Comitè de Seguretat i Salut.

10.2 Gestió de dades i documental

La **documentació** generada durant el procés serà **arxivada i custodiada** per Salut Laboral, membre de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) amb designació específica per realitzar aquesta funció.

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) 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. En el registre informàtic es recolliran, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions. Les dades registrades es desagregaran per la variable sexe/gènere, fent servir les categories "Dona", "Home", "No binari" i "No contesta". Aquesta categorització es podrà veure modificada a la llum de canvis normatius que així ho estableixin. Les dades recollides en el registre seran la base per a l'elaboració d'**informes trimestrals** sobre el nombre d'intervencions i les seves conseqüències que s'elevaran a Alcaldia. Aquests informes s'incorporaran a la diagnosi del Pla d'igualtat de gènere en el moment de la seva elaboració per part de l'Ajuntament de Rubí.

El registre informàtic serà d'ús restringit per a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) facilitant a 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 del personal treballador tindrà accés, a través dels delegades i delegats de Prevenció de Riscos Laborals, a la 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 praxi), entre d'altres.

11. ANNEXES

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.

Art. 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”.*

Art. 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”.*

Art. 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. Articles 5, i del 27 al 29.

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 eradicar la violència masclista. Articles 1, 2, 3, 4, 25 i 76.

Art. 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.”*

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

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

Art. 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.

Art. 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.

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

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

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

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

Art. 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".

Art. 20.2. "Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. 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".

Art. 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 LGBTI, 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. Articles 4, 22 i 46.

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.

Art. 22. Mesures de protecció contra la discriminació:

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

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

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

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

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

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

Art. 46. Gradació de les sancions. Criteris:

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

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

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

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

Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre. Articles 5.g, 92.

Art. 5.g. Text únic de preceptes que determina textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública que preveu que corresponen al Govern aprovar els acords assolits amb la representació sindical als efectes de donar-los validesa i eficàcia.

Art. 92. Drets dels funcionaris

En concret, els funcionaris tindran el dret de:

h) Ser tractats amb respecte a la seva **intimitat** i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció o assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Acord de Govern de la Generalitat i de les entitats del sector públic, aprovat per l'Acord de Govern del 21 de juliol de 2016.

Els alts càrrecs i personal directiu de la Generalitat i del sector públics han de complir les disposicions o els protocols vigents sobre les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual o psicològic, així com garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap mena de discriminació, de conformitat amb el Codi de conducta d'alts càrrecs i del personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del sector públic, aprovat per l'Acord de Govern del 21 de juliol de 2016.

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola. Articles 14, 15, 18 i 35.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Llei Orgànica 10/2022, 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Articles 3, 13, 40, 50, 52, 55 i 57.

Art. 3. Àmbit d'aplicació.

1. L'àmbit d'aplicació objectiu d'aquesta llei orgànica comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi

l'àmbit digital. Es considera inclòs en l'àmbit d'aplicació, a efectes estadístics i de reparació, el feminicidi sexual, entès com a homicidi o assassinat de dones i nenes vinculat a conductes definides en el següent paràgraf com a violències sexuals.

En tot cas es consideren violències sexuals els delictes previstos en el Títol VIII del Llibre II de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i la tracta amb finalitats d'explotació sexual. Es prestarà especial atenció a les violències sexuals comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics.

Art. 13. Prevenció i sensibilització en l'Administració pública, els organismes públics i els òrgans constitucionals.

1. En el marc del que s'estableix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i en la legislació autonòmica, les administracions públiques, els organismes públics i els òrgans constitucionals hauran de promoure condicions de treball que evitin les conductes que atemptin contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital. Així mateix, hauran d'arbitrar procediments o protocols específics per a la seva prevenció, detecció precoç, denúncia i assessorament als qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes.

2. Les administracions públiques competents i els seus organismes vinculats o dependents promouran la informació i sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, autoritats públiques i als càrrecs públics electes.

Art. 40. Drets de les funcionàries públiques.

1. Les funcionàries públiques víctimes de violències sexuals tindran dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que es determinin en la seva legislació específica.

2. Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència sexual soferta per una dona funcionària es consideraran justificades i seran remunerades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per les funcionàries a la seva Administració al més aviat possible.

3. L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència i reducció o reordenació del temps de treball es realitzarà en els termes establerts en l'article 37.

Art. 50. Protecció de dades i limitacions a la publicitat.

1. En les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals.

Art. 52. Abast i garantia del dret a la reparació.

Les víctimes de violències sexuals tenen dret a la reparació, la qual cosa comprèn la indemnització a la qual es refereix l'article següent, les mesures necessàries per a la seva completa recuperació física, psíquica i social, les accions de reparació simbòlica i les garanties de no repetició. Per a garantir aquest dret, i sense perjudici de les competències autonòmiques en la matèria, s'elaborarà un programa administratiu de reparació a les víctimes de violències sexuals que inclogui mesures simbòliques, materials, individuals i col·lectives.

Art. 55. Completa recuperació i garanties de no repetició.

1. Les administracions públiques garantiran les mesures necessàries per a procurar la completa recuperació física, psíquica i social de les víctimes a través de la xarxa de recursos d'atenció integral prevists en el títol IV. Així mateix, promouran el restabliment de la seva dignitat i reputació, la superació de qualsevol situació d'estigmatització i el dret de supressió aplicat a cercadors en Internet i mitjans de difusió públics.

2. Les administracions públiques podran establir ajudes complementàries destinades a les víctimes que, per l'especificitat o gravetat de les seqüeles derivades de la violència, no trobin una resposta adequada o suficient en la xarxa de recursos d'atenció i

recuperació, els qui podran rebre ajudes addicionals per a finançar els tractaments sanitaris adequats, incloent-hi els tractaments de reconstrucció genital femenina, si fossin necessaris.

Art. 57. Reparació simbòlica i enfocament reparador integral transformador.

La reparació simbòlica per a les víctimes de violències sexuals inclourà, per part dels poders públics, el reconeixement de la violència i declaracions institucionals que restableixin la dignitat i reputació de les víctimes sempre des d'un enfocament reparador integral transformador.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Articles 2, 4, 6, 25, 30, 31 i 47.

Art. 2. Àmbit subjectiu d'aplicació

1. Es reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

4. Les obligacions establertes en la present llei seran aplicables al sector públic. També ho seran a les persones físiques o jurídiques de caràcter privat que resideixin, es trobin o actuïn en territori espanyol, qualsevol que fos la seva nacionalitat, domicili o residència, en els termes i amb l'abast que es contemplen en la present llei i en la resta de l'ordenament jurídic.

Art. 4. El dret a la igualtat de tracte i no discriminació.

1. El dret protegit per la present llei implica l'absència de tota discriminació per raó de les causes previstes en l'apartat 1 de l'article 2.

En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat. Es consideren vulneracions d'aquest dret la

discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, desistiment de funcions, o incompliment de deures.

4. En les polítiques contra la discriminació es tindrà en compte la perspectiva de gènere i es prestarà especial atenció al seu impacte en les dones i les nenes com a obstacle a l'accés a drets com l'educació, l'ocupació, la salut, l'accés a la justícia i el dret a una vida lliure de violències, entre altres.

Art. 6. Definicions.

4. Assetjament discriminatori.

Constitueix assetjament, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

6. Represàlies.

A l'efecte d'aquesta llei s'entén per represàlia qualsevol tracte advers o conseqüència negativa que pugui sofrir una persona o grup en què s'integra per intervenir, participar o col·laborar en un procediment administratiu o procés judicial destinat a impedir o fer cessar una situació discriminatòria, o per haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb el mateix objecte.

Queden exclosos del que es disposa en el paràgraf anterior els supòsits que poguessin ser constitutius d'il·lícit penal.

7. Mesures d'acció positiva.

Es consideren accions positives les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables en tant subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser

raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

Art. 25. Mesures de protecció i reparació enfront de la discriminació.

1. La protecció enfront de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives, i l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries.

2. L'incompliment de les obligacions previstes en l'apartat anterior donarà lloc a responsabilitats administratives, així com, en el seu cas, penals i civils pels danys i perjudicis que puguin derivar-se, i que podran incloure tant la restitució com la indemnització, fins a aconseguir la reparació plena i efectiva per a les víctimes.

3. Davant un incident discriminatori, les autoritats encarregades de fer complir aquesta llei prendran les mesures oportunes per a garantir que els fets no tornin a repetir-se, especialment en els casos en els quals l'agent discriminador sigui una administració pública.

Art. 30. Regles relatives a la càrrega de la prova.

1. D'acord amb el que es preveu en les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o l'interessat al·legui discriminació i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

2. A l'efecte del que es disposa en el paràgraf primer, l'òrgan judicial o administratiu, d'ofici o a instàncies de part, podrà recaptar informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat.

3. El que s'estableix en l'apartat primer no serà aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors, ni a les mesures adoptades i els procediments tramitats a l'empara de les normes d'organització, convivència i disciplina dels centres docents.

Art. 31. Actuació administrativa contra la discriminació.

1. Quan una autoritat pública, en ocasió de l'exercici de les seves competències, tingui coneixement d'un supòsit de discriminació dels previstos en aquesta llei, deurà, si és competent, incoar el corresponent procediment administratiu, en el qual es podran recordar les mesures necessàries per a investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures oportunes i proporcionades per a la seva eliminació o, en cas de no ser-ho, comunicar aquests fets de manera immediata a l'Administració competent, d'acord amb el que s'estableix en les lleis administratives.

2. A l'efecte del que s'estableix en l'article 4.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, els sindicats, les associacions professionals de treballadors autònoms, les organitzacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets humans i compleixin els requisits fixats en l'article 29 de la present llei, podran tenir la consideració d'interessat en els procediments administratius en els quals l'Administració hagi de pronunciar-se en relació amb una situació de discriminació prevista en aquesta llei, sempre que comptin amb l'autorització de la persona o persones afectades. No serà necessària aquesta autorització quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, sense perjudici que els qui es considerin afectats puguin també participar en el procediment.

Art. 47. Infraccions.

3. En tot cas, i sense perjudici del que s'estableixi en la legislació autonòmica, en l'àmbit de les seves competències, tindran la consideració d'infraccions greus:

b) Tota conducta de represàlia en els termes previstos en l'article 6 de la present llei.

4. En tot cas, i sense perjudici del que s'estableixi en la legislació autonòmica, en l'àmbit de les seves competències, tindran la consideració d'infraccions molt greus:

b) Les conductes d'assetjament discriminatori regulades en l'article 6.

Art. 48. Sancions.

1. Les infraccions establertes en la present llei seran sancionades amb multes que aniran de 300 a 500.000 euros, d'acord amb la següent graduació:

- a) Infraccions lleus entre 300 i 10.000 euros.
- b) Infraccions greus entre 10.001 i 40.000 euros.
- c) Infraccions molt greus entre 40.001 i 500.000 euros.

Disposició final quarta. modificació de la llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

S'afegeix un nou apartat 3 bis en l'article 77 de la llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, amb la següent redacció:

«3 bis. Quan l'interessat al·legui discriminació i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la persona a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, l'òrgan administratiu podrà recaptar informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat.»

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI. Articles 11, 12, 13 i 14.

Art. 11. Ocupació pública.

Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, garantiran els drets reconeguts en aquesta llei per al conjunt del personal al seu servei, i implantaran mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGBTI en l'accés a l'ocupació pública i carrera professional, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals de conformitat amb la normativa aplicable.

Art. 12. Formació del personal al servei de les Administracions públiques.

1. Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, continuaran impartint formació inicial i continuada al personal al seu servei sobre diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, sobre diversitat familiar i sobre igualtat i no discriminació de les persones LGBTI, que garanteixi la seva adequada sensibilització i correcta actuació, dedicant especial atenció al personal que presta els seus serveis en l'àmbit de la salut, l'educació, la joventut, la gent gran, les famílies, els serveis socials, l'ocupació, la justícia, les forces i cossos de seguretat, (...), l'oci, la cultura, l'esport i la comunicació.

2. Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, inclouran en els programes de les proves selectives d'accés a l'ocupació pública formació i coneixements sobre igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGBTI.

Art. 13. Documentació administrativa.

Les Administracions públiques competents adoptaran les mesures necessàries per procurar que la **documentació administrativa** i els **formularis** siguin adequats a la diversitat en matèria d'orientació sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i la diversitat familiar.

Art. 14. Igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI en l'àmbit laboral.

Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran de tenir en compte, en les polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en aquesta llei.

A tal efecte adoptaran les mesures adequades i eficaces que tinguin per objecte:

h) Impulsar l'elaboració de **codis ètics** i **protocols** en les Administracions públiques i en les empreses que contemplin mesures de protecció davant tota discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

Disposició final dissetena. Modificació de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic.

Dos. S'afegeix un apartat 3 bis a l'article 122 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre de Contractes del Sector Públic amb el següent contingut:

«3 bis. Les Administracions públiques incorporaran en els plecs de **clàusules** administratives particulars de **condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació** adreçat a la promoció d'igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexual, sempre que existeixi vinculació amb l'objecte del contracte.»

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local. Articles del 73 al 78 i 78.1.

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

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

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Articles 38 i 95.2b.

Art. 38. En el qual es determina que pel fa als pactes i acords assolits en el si de les meses de negociació corresponent tinguin validesa i eficàcia, és necessari que aquests siguin objecte d'aprovació expressa i formal per part dels òrgans de govern de les administracions públiques, quan aquests acords facin referència a matèries de la seva competència.

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

Estatut dels Treballadors/es. Article 4.2e.

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. Articles 2, 4.2 i 14.

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. Articles 8.13 i 8.13.bis.

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.

Reial Decret legislatiu 1026/2024, de 8 d'Octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGBTI a les empreses. Articles 2 i 7.

Art. 2. Ámbito de aplicación.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este reglamento se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla.

2. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

3. Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

4. El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Art. 7. Transversalidad de las medidas planificadas.

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

Codi Penal, Llei 1/2015 Article 22.

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.»

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

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 de Rubí utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament, a una de les persones que conformen Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).
3. **Sol·licitar ajut i suport a les persones de referència.** La persona de referència informará 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).

Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament³⁴

Codi del cas

Sol·licitant

- ☐ Persona afectada
 ☐ Àrea / Servei de Prevenció
 ☐ Recursos Humans (RH)
 ☐ Unitat directiva afectada
- ☐ Comitè de Seguretat i Salut
 ☐ Persones delegades de prevenció
 ☐ Persona de referència
 ☐ Altre/a. Especifiquen

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment exprés.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms NIF Gènere
☐ H ☐ D ☐ NB³⁵ ☐ NC³⁶

Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Unitat directiva

Vinculació laboral/professional

☐ Funcionari de carrera
 ☐ Persona estatutària
 ☐ Funcionari interí
 ☐ Laboral fix o fixa
 ☐ 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

☐ Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció, actuació, seguiment i reparació 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

³⁴ Extret i adaptat de, Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya. http://politiquesdigitals.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/ [Consulta: 6 de novembre de 2011].

³⁵ No Binari

³⁶ No Contesta

Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació³⁷

_____, amb DNI núm. _____,

Persona treballadora del

- ☐ L'Ajuntament de Rubí Àrea/Àmbit:
☐ Ens local al qual s'estigui prestant servei com a Consell Comarcal o mancomunitat
☐ Altres: _____

Autoritzo a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) 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, actuació, seguiment i reparació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Així mateix, manifesto que:

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

- ☐ També autoritzo a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) 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

³⁷ Extret i adaptat de, *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere del Consell Comarcal d'Osona i Consorci de Serveis Socials d'Osona* [Darrera consulta: 4/09/2019].

Annex 5. Membres de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) està integrada per les següents persones:

- Persones del Servei de Recursos Humans (RH)

- Persona titular: Desiree Bermejo Lerena
Contacte: dbi@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6178
- Persona suplent: Faustina López López
Contacte: fil@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 1710

- Persones de Prevenció de Riscos Laborals

- Persona titular: Miriam Ruz Hernández
Contacte: mrh@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 1715
- Persona suplent: Miriam Rodríguez Monfort
Contacte: mrm@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6522

- Persona de la part social CCOO

- Persona titular: Elena Peiró Saronellas
Contacte: eps@ajrubi.cat Telèfon: 936992766 Sense Extensió
- Persona suplent: Babel Gimeno Fernández
Contacte: bgf@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6040

- Persona de la part social UGT

- Persona titular: Alba Perales González
Contacte: apg@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6163
- Persona suplent: Andres Torres Palma
Contacte: antp@ajrubi.cat Telèfon: 935813900 Extensió 6601

Annex 6. Persones de referència

Les **persones de referència** seran:

- Persona de Prevenció de Riscos Laborals: Laura López Rodríguez
Contacte: llr@ajrubi.cat Telèfon: 935887000
- Tècnica d'equitat i igualtat interna: Carlota Gudiño Rodríguez
Contacte: cgr@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6557

En el cas que què la situació d'assetjament hagi estat una situació de d'assetjament per raó de sexe i/o gènere, o una situació de discriminació LGBTI+fòbica:

- Tècnica SAI: Mireia Ferrús Ochando
Contacte: mfo@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6714

Persones de CCOO

- Carmen Mut López
Contacte: cml@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6382
- Ismael Martín García
Contacte: ismg@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Sense Extensió. Telèfon 607222247

Persones d'UGT

- Montserrat Sánchez Gómez
Contacte: msgo@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 6231
- Juan Ignacio Camarero Cabornero
Contacte: jicc@ajrubi.cat Telèfon: 935887000 Extensió 5111

Persones de CSIF

- Josefa Tirado Fernandez
Contacte: jtf@ajrubi.cat Telèfon: 935887092
- Sonia Gallardo Pérez
Contacte: sgp@ajrubi.cat Telèfon: : 935887092

Annex 7. Model de preguntes de detecció i valoració del risc³⁸

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, en els darrers 2 anys? (Aquesta pregunta seria més adreçada al *mobbing* o 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 o companyes – una persona cap – una persona subordinada – una persona usuària de servei - altres

- Has patit alguna situació de tracte sexista, homòfob, lesbòfob, bífob o trànsfob a la feina, en els darrers 2 anys?

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

Per part de: companys o companyes – una persona cap – una persona subordinada – una persona usuària de servei - altres

- Has patit alguna situació de caràcter sexual (comentaris sobre el teu físic, gestualitat obscena, tocaments no volguts, etc.) a la feina, en els darrers 2 anys?

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

Per part de: companys o companyes – una persona cap – una persona subordinada – una persona usuària de servei - altres

³⁸ Aquestes preguntes poden ser incloses, per exemple, en enquestes de satisfacció o de clima laboral.

Annex 8. Recomanacions per a la realització d'entrevistes³⁹

1. PRIMERA ENTREVISTA

a) A la persona assetjada (què denuncia)

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, així com necessitats derivades de la situació
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant, en aquest cas s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona presumpta assetjadora qui les ha d'aportar, en cas que la persona que denuncia aportí indicis fonamentats d'estar patint assetjament.
- 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:

³⁹ Recomanacions realitzades per la Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere especialitzada en gènere, Silvia Alberich Castellanos.

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

b) 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.
- En tot cas, la participació de testimonis en el procés també ha de servir per valorar l'impacte col·lectiu que la situació de violència ha tingut per, posteriorment, poder proposar mesures de reparació comunitària.

c) 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 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.

2. SEGONA ENTREVISTA

a) 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.

b) Persona denunciada

Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte persona agressor) 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.

c) 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 la persona 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 o preparada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls.

- Partir d'un enfocament de valoració i enfortiment de les capacitats de la persona afectada, evitant la seva revictimització o actituds paternalistes.
- Reconèixer l'autonomia de les persones entrevistades, respectant la seva voluntat i el seu propi procés de presa de decisions i evitant imposar criteris o decisions.
- Revisar les pròpies creences, estereotips i judicis que poden estar interferint en l'abordatge.
- No generar falses expectatives, fent un acompanyament veraç que no faci creure en solucions fàcils o immediates quan això no sigui possible.

Annex 9. Document de compromís de confidencialitat

a) Document de compromís de confidencialitat de les persones membres de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) de l'Ajuntament de Rubí

DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT (CIA) DE L'AJUNTAMENT DE RUBÍ

En/Na..... major d'edat, amb DNI núm., domicili a en la meua condició de membre de la Comissió d'investigació i abordatge de l'assetjament (CIA), segons **Decret de XX** de data ... de/d'... de ...

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament Rubí, **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 intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que **em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)** de l'Ajuntament Rubí, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació a la Comissió.

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

Rubí, ... de ... de ...

Signat: Nom de la persona

b) Document de compromís de confidencialitat de les persones de referència de l'assetjament de l'Ajuntament de Rubí

DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA DE L'ASSETJAMENT DE L'AJUNTAMENT DE RUBÍ

En/Na..... major d'edat, amb DNI núm., domicili a en la meua condició com a Persona de Referència, segons **Decret de XX** de data ... de/d'... de ...

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament Rubí, **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 intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que **em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a Persona de referència de l'assetjament** de l'Ajuntament Rubí, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació com a Persona de Referència.

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

Signat: Nom de la persona

c) 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 Rubí

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 RUBÍ

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

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí, **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 Rubí **té caràcter estrictament confidencial** i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

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

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

Rubí, ... de ... de ...

Signat: Nom de la persona

Annex 10. Model d'informe de conclusions⁴⁰

Recepció i tipologia de denúncia

- Codi número de la instància i data:
- 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 i Abordatge de l'assetjament (CIA)

- Data en què es convoca la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) a partir de la recepció de la denúncia:
- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la i Abordatge de l'assetjament (CIA):
- Persones invalidades, sexe/gènere, per a formar part de la i Abordatge de l'assetjament (CIA) i motiu:

Exposició sintètica dels fets denunciats

⁴⁰ En compliment de la Llei catalana 17/2015 les dades relatives a persones s'haurien de desagregar per la variable sexe/gènere. En aquest sentit, seguint la pauta que s'ha establert en aquest Protocol es faran servir les categories de "dona", "home", "persona no binària" i "no contesta".

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

Testimonis

- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciant:
- Exposició sintètica del testimoni de la part denunciant:
- 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 de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

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

Valoració de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

La Comissió valora:

- ☐ La no existència d'assetjament

- ☐ La no existència d'assetjament objecte del Protocol però si d'altres situacions discriminadores (detallar):
- ☐ La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o una situació d'assetjament
- ☐ L'existència d'una situació d'assetjament:
 - ☐ Sexual
 - ☐ Per raó de sexe
 - ☐ Per raó d'orientació sexual
 - ☐ Per raó d'identitat de gènere
 - ☐ Per raó d'expressió de gènere
- ☐ L'existència de conductes que requereixen mesures disciplinàries (detallar):
- ☐ L'existència d'indis de conductes tipificades com a delictes (detallar):

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

- Establiment o manteniment de les mesures cautelars
- Incoació d'un expedient disciplinari
- Incoació d'una nova investigació
- Obertura d'un nou expedient disciplinari
- Derivació del cas a fiscalia
- Mesures de recuperació i reparació
- Mesures per a la resolució del conflicte laboral
- Comunicar per escrit el resultat a les parts afectades

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Lloc:

Data de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió d'investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA):

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

En cas que alguna de les persones afectades pel present expedient de denúncia d'assetjament requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 39/2015 de procediment administratiu comú; així com la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat", i la Llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, que el seu article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

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 procés acollir-se a allò declarat durant el procés d'investigació sense haver de repetir la declaració davant de l'òrgan sancionador corresponent.

Annex 11. 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)**
Art. 93 - 98
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>
- **Decret Legislatiu 1/1997**
Art. 115 -121
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=174084
- **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL)**
Art. 21 (Atribucions alcaldia)
Art. 92.bis Funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-5392-consolidado.pdf>
- **Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.**
Article 62. Òrgans competents per a la imposició de sancions
Article 63. Faltes disciplinàries
Article 64. Sancions
Article 65. Destitució
Article 66. Prescripció de les faltes i sancions
Article 67. Tràmits especials per a l'exercici de la potestat disciplinària
Article 68. Cancel·lació d'anotació de sancions en el Registre integrat
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/03/17/pdfs/BOE-A-2018-3760-C.pdf
- **Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**

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

Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions

Article 44. Responsabilitat

Article 45. Sancions

Article 46. Gradació de les sancions

Article 47. Sancions accessòries

Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions

Article 49. Procediment sancionador

Article 50. Procediments específics en casos de responsabilitat pública

Article 52. Drets de la víctima en el procediment sancionador

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

- **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**

Article 46. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 47. Infraccions

Article 48. Sancions

Article 49. Criteris de gradació de les sancions

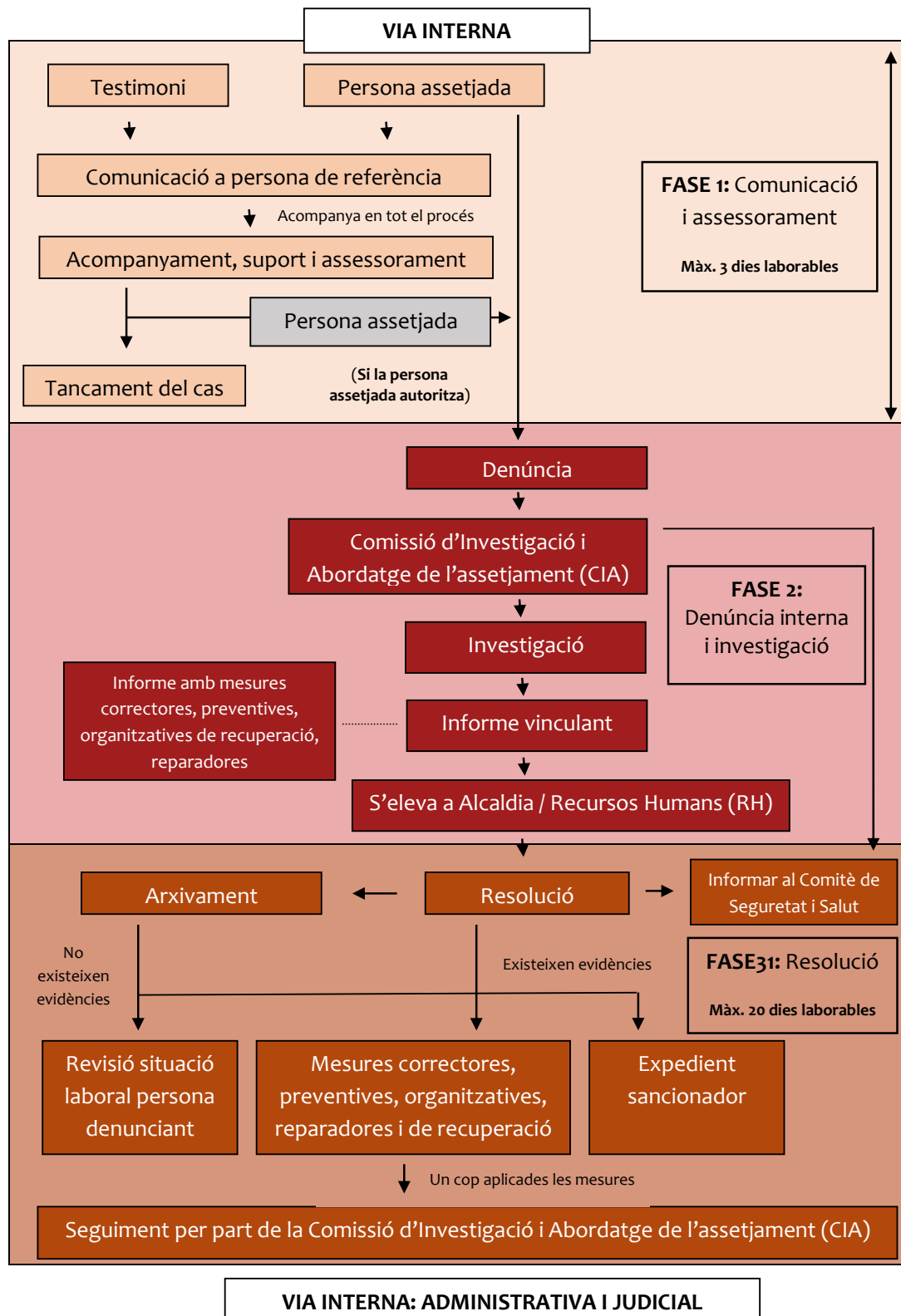
Article 50. Sancions accessòries i substitució de sancions

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 12. Procediment específic en base als supòsits del protocol (fluxgrama)



Annex 13. Informació per al seguiment de casos, desagregada per la variable sexe/gènere⁴¹

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 praxi	Preventiva Correctora Disciplinària Reparadora Organitzativa

⁴¹ Les dades s'haurien de desagregar per al variable sexe/gènere, seguint la mateixa classificació de l'Annex 3.

Annex 14. Reglament de funcionament de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

1. Constitució de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)

En un màxim de 2 dies laborables des de la comunicació d'una situació d'assetjament (ja sigui per via verbal, ja sigui per via escrita), s'haurà de conformar la Comissió de prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació (en endavant, Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA)).

Caldrà elaborar una acta de constitució de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) en què consti la data i els i les membres que la conformaran, a la qual s'haurà d'annexar la declaració jurada de confidencialitat degudament signada.

En cas que les persones titulars no formin part de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i hagin de ser substituïdes, caldrà fer constar el motiu (incompatibilitat, baixa mèdica, vacances, etc.) a l'acta de constitució i s'annexarà la declaració jurada de no estar en cap dels supòsits d'incompatibilitat per formar part de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA).

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) s'entendrà formalment constituïda per la presència 12 persones membres, ja siguin titulars o suplents, per tal que es consideri que hi ha quòrum.

En l'acta de constitució de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) es farà constar la presidència i la secretaria de la Comissió, sent aquesta darrera figura la responsable de la gestió documental i del registre informàtic durant tot el procés, i posteriorment.

La secretaria serà, de forma general, la persona que representi al servei de Recursos Humans (RH) a la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA). Quan això no sigui possible, es farà constar a l'acta, així com la persona que realitzarà aquesta funció.

Es comunicarà la constitució de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) a l'Alcaldia o òrgan o regidoria a qui s'hagi delegat la seva funció, a la persona responsable del servei de Recursos Humans (RH) i a la representació legal de les persones treballadores, informant que s'ha activat el Protocol intern per a la prevenció, detecció, actuació, 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 Rubí (sense donar informació concreta de la situació que pugui vulnerar la confidencialitat i el degut sigil).

2. Suport professional

La Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) podrà comptar amb el suport d'una figura professional o servei especialitzat en abordatge de l'assetjament.

Podrà tractar-se d'una figura professional o servei del mateix ens que compti amb el perfil adient o de professional o servei extern.

La necessitat de suport professional podrà manifestar-se en qualsevol de les fases del procés d'investigació i resolució del cas.

La persona professional o servei especialitzat tindrà dret a veu, però no a vot en les deliberacions de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) i haurà de vetllar pel compliment del principi de confidencialitat.

3. Comunicació a les parts

L'obertura d'un procés d'investigació per uns fets d'assetjament es comunicarà a les parts implicades a través d'una notificació formal des del Servei de Recursos Humans (RH) de l'Ajuntament Rubí. Les parts seran citades per ser entrevistades a través de notificació formal del servei de Recursos Humans (RH).

Les persones que prestin el seu testimoni seran citades per ser entrevistades a través de notificació formal del servei de Recursos Humans (RH).

Es deixarà constància documental de l'acció de comunicació i de recepció.

4. Confidencialitat i intimitat

Totes les persones que formin part de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA) hauran de signar un compromís de confidencialitat (Annex 8).

També hauran de signar aquest compromís la o el professional o servei especialitzat assessor, en cas que n'hi hagi.

Així mateix, totes les persones que siguin citades com a testimonis i les acompanyants de la persona denunciant o denunciada hauran de signar el compromís de confidencialitat.

S'informarà a la part acusada dels fets pels quals se la denuncia, tot facilitant un document escrit, sense donar a conèixer detalls personals que puguin vulnerar el dret a la intimitat de la persona denunciant.

En cas que es valori com a molt elevat el risc de represàlia, es preservarà la identitat de la persona denunciant i, si escau, de les persones que presten testimoni⁴².

5. Entrevistes

Quan la persona denunciant aporti indicis fonamentats d'assetjament, s'aplicarà el principi d'inversió de la càrrega probatòria al llarg del procés d'investigació.

El principi d'inversió de la càrrega probatòria només s'aplicarà durant el procés d'investigació dut a terme per aquesta Comissió. En cas que s'incoï un expedient disciplinari, el principi que ha de prevaldre és el de presumpció d'innocència.

Les entrevistes seran realitzades, quan sigui possible, sempre per la mateixa o mateixes persones, tant a la part denunciant, com a la denunciada, com a les persones que presten el seu testimoni.

La part denunciant i la part denunciada podran acudir a les entrevistes acompanyades d'una persona de la seva confiança. La persona acompanyant, però, no tindrà ni veu ni vot, i ha de vetllar pel principi de confidencialitat.

S'informarà les persones declarants, del nom i funcions de la persona o persones entrevistadores, de les funcions de la Comissió d'Investigació i Abordatge de l'assetjament (CIA), del procediment que se seguirà i del recorregut del procés d'investigació, tot especificant que si s'identifiquessin indicis d'una situació d'assetjament previstos en el Protocol donaria lloc a la incoació d'un expedient disciplinari per part del servei Recursos Humans (RH) i si s'identifiquessin indicis d'altres motius susceptibles de ser sancionats s'iniciarà un nou procés d'investigació o l'obertura d'un nou expedient disciplinari.

Després de cada entrevista es facilitarà per escrit una síntesi d'allò exposat en aquesta, que serà signada de conformitat o de no conformitat, per part de qui entrevista i de part de la persona entrevistada.

⁴² Article 24.3 de la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets [d'il·lícit penal o administratiu] en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat".

Annex 15. Adreces d'interès⁴³

- 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.
<https://administraciopublica.gencat.cat/ca/funcio-publica/prevencio-i-salut-laboral/assetjament-psicologic/>
- Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya.
http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de Polítiques d'Igualtat. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. <https://www.ccoo.cat/dones>
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <https://cgtcatalunya.cat/ambit/ambits/genere-dona/>
- Mujeres Libres. <https://cgt.org.es/revista-mujeres-libres/>
- Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC. <https://iac.cat/>
- Intersindical-CSC. <https://feminisme.intersindical-csc.cat/>

⁴³ Consulta de les pàgines web amb data del 1 d'agost de 2022.

Annex 16. Glossari

A

Agènere.

Persona que no se sent a si mateix ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere que expressar.

Androcentrisme.

Consisteix en una forma de concebre el 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 que la masculinitat està e i sobrevalorada, mentre que tot allò associat amb les qüestions femenines i la feminitat està infravalorat, menystingut i devaluat.

Asexualitat.

Orientació sexual que defineix a les persones que senten baix o gens interès per l'activitat sexual envers altres persones. Tanmateix, no significa que no tingui interessos romàntics, afectius, sensorials, entre d'altres.

B

Bifòbia.

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

Bisexualitat.

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

C

Cis, Cissexual o cisgènere.

Termes que es fa servir per designar aquella persona en la qual la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe biològic amb el qual va néixer. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença. Es fan servir habitualment com a termes oposats a trans*, transsexual o transgènere.

Cisnormativitat.

Tendència a considerar que totes les persones tenen una identitat de gènere que concorda amb l'atribuïda al néixer.

Conductes o pràctiques heterosexuales.

Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre persones de diferent sexe o gènere. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuales, 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.



Deadname.

Terme que fa referència al nom registral de les persones trans* i no al nom de la seva identitat.

Despatologització.

Perspectiva teòrica-activista que vetlla pels drets de les persones trans*, des d'una postura antipsiquiàtrica, de manera que la transsexualitat/transgenerisme no pot ser considerada una malaltia mental.

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 directa.

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó del seu sexe o característiques sexuals, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic, reproductiu o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta.

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, pansexuals, trans, intersexuals o *queer*, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple.

Situació en què es pot trobar una dona, 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, que suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

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 LGBTI+.

Discriminació per embaràs o maternitat o paternitat.

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.

Dins d'aquest tipus de discriminació s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

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.

Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als cànons socioculturals del que s'espera d'un home o d'una dona. Inclou 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 cap a altres homes.

Gaifòbia.

Odi, prejudici i/o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tal.

Gènere binari.

Idea que existeixen únicament dos gèneres socials – home i dona – basats en dos únics sexes – mascle i femella.

Gènere fluid.

Idea en la qual el gènere no és una categoria estanca sinó flexible, processal, fluida i que la nostra identitat i expressió de gènere pot canviar amb el pas del temps.

Gènere no binari/gènere no conforme/genderqueer.

Identitats i expressions que no s'ajusten a les categories binàries creades social i culturalment.



Homofòbia.

Fa referència a l'avversió, odi, por, prejudici o a les conductes discriminatòries contra dones i homes 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, trans*, 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 porta a pensar, implícitament, que no ser heterosexual és anormal, és un vici o és un delicte, i per tant provoca conductes de rebuig, de menyspreu, discriminatòries, de càstig i, fins i tot, intents d'extermini (genocidi). És a dir, provoquen diferents reaccions amb diferent gradient de violència, per sostenir el sistema sexe/gènere cisheteropatriarcal.

Heterosexualitat.

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

Homenot o “camionera”.

Terme 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 estatunidenca especialitzada en teoria crítica de raça Kimberlé Williams Crenshaw.

Intersexualitat/Desenvolupament Sexual Diferencial (DSD)

Ventall de condicions associades a un desenvolupament anatòmic atípic de les característiques fisiològiques. Agrupa un ampli ventall de persones que han nascut amb variacions de les característiques sexuals (formes genitals, gònades, nivells hormonals o patrons cromosòmics) que no encaixen en les definicions típiques de dona o home.

Intersexualfòbia.

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



Lesbiana.

Dona que sent desig o atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a altres dones.

LGBTI+.

És un acrònim que es fa servir per referir-se col·lectivament a persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans* i Intersexuals. A vegades, s'afegeix l'acrònim de la lletra Q, A i el signe +. La Q fa referència a les persones queer i questioning (persones que estan desconstruint i qüestionant-se la seva identitat i expressió de gènere), la A fa referència a les persones asexuals i el + fa referència a totes les altres denominacions referents a la diversitat afectivosexual i de gènere.

LGBTI+-fòbia.

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 menyspreables. Hi ha diferents graus d' LGBTI+-fòbia, 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) i/o a les dones percebudes com a tal.

M

Misgendering.

Situació en la qual algú intencional o inintencionadament es refereix a una persona utilitzant un llenguatge que no es correspon amb el gènere sentit o la tracta com si el seu gènere fos diferent del sentit.

Monosexisme.

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

O

Orientació afectivosexual.

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

P

Pansexualitat.

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

Passing.

Concepte per a definir que una persona trans* és percebuda amb el gènere sentit o amb el que desitja ser identificada.

Plomafòbia.

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

Pràctiques sexuals.

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

Prevenió.

El conjunt d'accions encaminades a evitar a reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma de manifestació de violència es vegi com a justificables ni tolerables.

Q

Queer.

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

R

Reassignació de gènere.

Procés mèdic, hormonal i/o quirúrgic mitjançant el qual una persona trans* pot modificar les seves característiques anatòmiques sexuals per adaptar-les a les característiques sexuals que s'atribueixen al gènere amb el qual s'identifica.

Reparació.

El conjunt de mesures preses pels agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista que contribueixen al restabliment del dany produït per la situació viscuda en els àmbits 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, i garanteix l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

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 quantitatius i qualitatius, desencerts o negligències en les intervencions portades a terme per part de les institucions, dels organismes responsables i /o per part d'altres agents implicats en la prestació de serveis (p. e. serveis de suport psicològic, serveis d'assessorament jurídic, investigació policial, sistema judicial).

Rol de gènere.

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

S

Sexe.

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

T

Transfòbia.

Conductes hostils que manifesten aversió, odi, por irracional, rebuig o prejudici cap al persones trans* i/o les percebudes com a tals.

Trans*.

Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.

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.

V

Violència digital.

Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia, homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones i persones LGBTI+. 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 LGBTI+; 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 i/o les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.