

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

Darrera actualització del document: 16 de desembre de 2022



Diputació
Barcelona

Ajuntament  de Manlleu

ÍNDEX

3.	INTRODUCCIÓ	4
4.	DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	7
5.	MARC CONCEPTUAL	9
3.1	Assetjament sexual	9
3.2	Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	11
3.3	Elements clau	13
3.4	Factors de risc i/o aspectes de major vulneració	15
3.5	Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	16
4.	OBJECTIUS.....	17
5.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT	17
6.	COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ, SEGUIMENT I REPARACIÓ	18
6.1.	Funcions	19
6.2	Incompatibilitats	19
6.3	Persona de referència	20
7.	MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ	20
7.1	La comunicació i difusió del Protocol (mesures preventives i de detecció)	20
7.2.	Sensibilització i formació.....	21
7.3.	Transversalització.....	21
8.	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	24
8.1.	Via interna	24
8.1.1.	Instrucció de l'expedient	24
8.1.2	Resolució per part de l'òrgan competent	26
8.1.3.	Finalització de l'expedient	26
8.1.4.	Garanties del procediment.....	26
8.1.5.	Gestió documental	28
8.1.6.	Diagrama de procediment	29
8.2.	Via Externa.....	29
9.	ACTUACIONS DEL PROCEDIMENT EN VIA INTERNA.....	31
9.1.	Actuacions de la CPDASR	31
9.2	Accions.....	31
9.3.	Criteris Agreujants.....	32
9.4	Tipificació de les faltes disciplinàries	34
9.5	Sancions.....	34
8.	ANNEXOS.....	35
9.	Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives.....	35

10.	Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.....	48
11.	Annex 3. Sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	49
12.	Annex 4. Document de consentiment informat de la persona afectada per la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	51
13.	Annex 5. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere52	
14.	Annex 6. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació.....	53
15.	Annex 7. Model de preguntes de detecció.....	54
16.	Annex 8. Recomanacions per a la realització d'entrevistes	55
17.	Annex 9. Document de compromís de confidencialitat de les persones membres del la Comissió de prevenció, detecció, atenció, seguiment i reparació de l'Ajuntament	57
18.	Annex 10. Model d'informe de conclusions.....	58
19.	Annex 11. Normativa i règim sancionador	61
20.	Annex 12. Adreces d'interès.....	63
21.	Annex 13. Glossari.....	64
22.	Annex 14. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA CPDASR.....	70

3. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

D'altra banda, la **Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**, amplia i concreta la definició d'assetjament per raó de sexe inclosa en la llei anterior, incorpora la discriminació per embaràs o maternitat, fa referència al ciberassetjament i el xantatge sexual per canals digitals i equipara les dones transgènere, als efectes d'aquesta llei, a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones.

A més, la Llei 17/2020 en el seu article 25 (afegit article 76 ter, a la Llei 5/2008), obliga totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple. A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb un protocol de prevenció,

detecció i actuació davant d'aquestes violències que ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades.

També, s'han produït notables avenços amb l'aprovació de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones 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.

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

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

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

D'altra banda, segons la **Llei Orgànica 10/2022, 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.

Així mateix, la **Llei 15/2022, 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 que 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 discriminatoris com a molt greus.

Per aquest fets detallats, i en motiu del compromís de l'Ajuntament de Manlleu, 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.

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

Finalment, cal fer explícit que el ***Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Manlleu*** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria d'Igualtat i la representació sindical de les persones treballadores, de l'assessorament especialitzat de la consultora Sílvia Alberich Castellanos, d'Equilatera Cooperativa, i del suport tècnic de l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona.

4. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

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

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

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

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant de les persones que pateixen aquests comportaments, d'acord amb les orientacions que s'estableixen en aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement, demanant suport a les persones adequades, i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Manlleu es COMPROMET a:

- Posar en marxa mesures de sensibilització per tal de prevenir les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i desplegar instruments per a la seva detecció.
- Difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació adreçades a tot el personal treballador i, en especial, càrrecs electes i equip directiu, per contribuir a crear

una major consciència sobre aquest tema, i millorar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés d'abordatge
- Articular les mesures internes que garanteixin la reparació del dany infringit i de les repercussions davant de les possibles conductes abusives i assetjadores detectades i identificades, i garantir-ne la no repetició.
- Del Protocol que acompanya aquesta declaració concreta i aquests compromisos se'n farà un seguiment anual i serà revisat periòdicament cada 4 anys o quan la normativa ho requereixi.

Signat,

Alcaldia (pot delegar la signatura), la Regidoria d'Igualtat i la Regidora d'Organització, Persones i Règim Intern

Representació del personal treballador.

5. MARC CONCEPTUAL

3.1 Assetjament sexual

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

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

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**:

➤ **VERBAL[‡]**

- Fer comentaris sexuals obscens en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Fer bromes sexuals ofensives en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals o pràctiques sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física

[†] 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].

[‡] 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.

- Parlar sobre les pròpies habilitats, capacitats sexuals o mides
 - Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
 - Enviar cartes, notes, missatges electrònics o de missatgeria instantània de contingut sexual de caràcter ofensiu
 - Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
 - Demandes de favors sexuals
 - Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions
 - Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció
- **NO VERBAL**
- Mirades lascives al cos
 - Gestos obscens
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- **FÍSIC**
- Envair l'espai físic
 - Apropament físic excessiu
 - Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
 - Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, acariciar, massatges no desitjats, grapejar, fregaments)
 - Tocar intencionadament o aparentment accidental les parts sexuals del cos
 - Agredir sexualment

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

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

Conjunt de comportaments no desitjats, verbals o físics, relacionats amb el **sexe o gènere** d'una persona, la seva **orientació o preferència sexual** o la seva **identitat o expressió de gènere**, realitzats amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes i persones cissexuals.

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** (raó de sexe), **pel fet de ser transsexual i/o transgènere**[§] (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 exclouent ni limitador, es consideren **comportaments susceptibles d'englobar-se en aquests tipus d'assetjaments**, entre d'altres:

➤ PER RAÓ DE SEXE

- Discriminar una treballadora només pel fet de ser dona
- Actituds condescendents i paternalistes pel fet de ser dona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual de les dones

[§] 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 gays*. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

- Menystenir la feina feta per dones
- Dificultar l'accés a un lloc de feina a una dona, sobretot si es considera que està en una edat que pot tenir descendència
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona
- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat
- Denegació arbitrària o posar traves al gaudi dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat
- Utilitzar humor sexista
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

➤ **ORIENTACIÓ SEXUAL**

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

➤ **IDENTITAT DE GÈNERE**

- Dificultar fer ús del nom sentit per part d'una persona trans* (p. e. dificultar el canvi del correu electrònic, forçar les persones a escriure el nom que consta en un document oficial tot i que sigui un nom no sentit)
- Nomenar la persona trans* pel nom anterior a la reassignació de gènere
- Tractar la persona trans* com si fos del gènere contrari al sentit
- Forçar la persona a fer servir el bany i el vestuari del gènere no sentit

- Tafanejar o fer safareig sobre les preferències i pràctiques sexuals d'una persona en procés o que ha fet la de reassignació de gènere
- Negar les possibilitats de promoció laboral per fet de ser transsexual o transgènere
- Dificultar els permisos als quals la persona té dret durant el procés de reassignació de gènere
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques (p. e. dones trans com a treballadores sexuals).
- Obligar a fer un canvi de lloc de feina amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona a un lloc menys visible).

➤ EXPRESSIÓ DE GÈNERE

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

3.3 Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe, amb l'orientació sexual, amb l'opció sexual d'aquesta, la identitat de gènere o amb la forma d'expressar-se.**
- **La conducta d'assetjament atenta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica,** creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i/o humiliant.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins**

a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (p. e. forçar algú a mantenir relacions sexuals).

- L'Assetjament sexual pot ser de caràcter **verbal, no verbal, físic**, i es pot donar en un context d'interacció presencial o en contextos i mitjans comunicatius a distància o de teletreball.
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i/o humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta d'insistència o repetició de conductes o accions ofensives**. Excepte en el cas de l'**assetjament sexual**, ja que un únic **comportament aïllat o infreqüent** és suficient, donada la seva gravetat.
- Cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de sexe que poden estar presents durant l'**embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, l'efecte és que les dones es veuen forçades o induïdes a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball, ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quan sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.
- La **inexistència d'intencionalitat** per part de la persona que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

ELEMENTS CLAU**				
SEXUAL	PER RAÓ DE SEXE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE
Comportament no desitjat per la persona que el rep				
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i integritat psíquica d'una persona o de crear un ambient intimidatori, hostil, degradant i humiliant				
La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat				
Es pot donar en contextos presencials o a través de mitjans de comunicació a distància o de teletreball .				
Comportament 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 que una persona sent i s'identifica	Es relaciona amb gesticulacions, formes de caminar, formes de vestir, formes d'expressar-se
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic Un únic comportament greu es constitueix per si mateix delictes 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			

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

	A vegades, es produeixen situacions d'assetjament per raó d'embaràs i maternitat. Les situacions d'assetjament per raó d'embaràs i maternitat són molt freqüents.			
--	---	--	--	--

3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulneració^{††}

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

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

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, en procés de separació, separades i/o divorciades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal)
- Dones grans (doble discriminació: per ser dona i ser gran)
- Dones amb diversitats funcionals
- Dones migrades i/o que pertanyen a minories culturals i/o ètniques
- Dones amb contractes eventuais, temporals o que treballen en empreses subcontractades
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere, no binàries

Tot i que en menor mesura que les situacions esmentades anteriorment, també cal assenyalar com col·lectius susceptibles de patir assetjament:

- Homes joves que accedeixen per primera vegada a una feina, donant-se sobretot situacions d'assetjament vertical/descendent
- Homes funcionalment diversos
- Homes en situació administrativa irregular
- Homes que exerceixen drets de conciliació

^{††} Guia per l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

^{‡‡} 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.

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

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

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball – inclou el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

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

^{§§} 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.

4. OBJECTIUS

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

Objectius específics

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

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el conformen **totes les persones treballadores i càrrecs electes de l'Ajuntament de Manlleu**, 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 Manlleu però s'hi relacionen per raó de la seva feina, o perquè en són usuàries de serveis i denuncien patir assetjament per part d'un/a treballador/ora o càrrec electe de l'Ajuntament.**

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional. Inclou, per tant, persones usuàries adultes i menors d'edat, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris i becàries, estudiants en pràctiques), persones d'altres organitzacions que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions d'aquest ens local.

L'abast del Protocol inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere comeses fora de l'horari laboral tant

presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació (TICs), les xarxes socials i les plataformes virtuals de contacte, entre d'altres mitjans telemàtics.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de càrrecs polítics o personal d'aquestes mateixes organitzacions.
- **La protecció a les persones de l'organització** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de persones externes (d'empreses subcontractades, personal en règim d'autonomia, personal d'altres ens locals que donen servei, etc.).
- **La protecció a persones externes vinculades a l'organització**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa (becaris i becàries, estudiants en pràctiques, persones usuàries adultes i menors, etc.).
- **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/empreses^{***}.
- La **confidencialitat de la informació** generada, així com la intimitat de les persones afectades, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió de detecció i seguiment del Protocol (o la Comissió mixta en cas que les persones involucrades siguin de diferents organitzacions/empreses).

6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ, SEGUIMENT I REPARACIÓ

Per tal d'aplicar aquest Protocol i donar resposta a les denúncies que es puguin presentar, es crearà la Comissió de prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació (Comissió PDASR) que **està integrada per les següents persones:**

- 1 Tècnic/a de l'Àrea de Recursos Humans
- 1 tècnic/a de prevenció de riscos laborals
- 1 tècnic/a del SIAD
- 2 representants de les persones treballadores

Les persones que conformen la Comissió estan **autoritzades** per elevar l'informe de conclusions a qui correspongui en cada cas.

Les persones membres de la CPDASR hauran de tenir formació específica i estar sensibilitzades situacions d'assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual i identitat de gènere. El

^{***} Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Servei de Recursos Humans preveurà la formació específica necessària del personal tècnic de la Comissió, que caldrà executar com a màxim durant el primer any després de l'aprovació d'aquest Protocol, i sempre que el personal es renovi.

Els membres de la Comissió es comprometran a la confidencialitat de les dades tractades en la mateixa.

6.1. Funcions

- Promoció d'accions de sensibilització
- Promoció d'accions de detecció
- Promoció d'accions de prevenció
- Recepció de les denúncies
- Definició de les mesures cautelars
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació
- Proposta d'actuacions
- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas
- Elevació de l'informe a l'òrgan competent
- Seguiment de les accions i mesures previstes en el protocol
- Definició de les mesures de reparació i de garantia de no repetició

La Comissió està formada per persones de diferents sexes/gèneres i cerca la **tendència a la paritat**, entenent-la com una distribució per sexes/gèneres del 40% (mínim)/60% (màxim) tant de dones com d'homes, i vetllant per la presència de persones d'identitat no cisheteronormativa ni binària.

La Comissió **es reunirà les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, **una vegada l'any** per tal d'avaluar l'aplicació del protocol i compartir aquells aspectes que puguin millorar l'actuació.

Finalment, si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun **agent o persona experta** en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés, tenint veu però sense capacitat decisòria.

6.2 Incompatibilitats

Les persones que estiguin en **alguns dels supòsits** següents quedaran **invalidades** com a membres per formar part d'aquesta Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment:

- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament, com a part denunciada o afectada.
- Les que tinguin relació de parentiu, amiat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament investigat.

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

6.3 Persona de referència

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi una o dues persones de referència, tenint en compte la preferència de la persona afectada, que serà la responsable de:

- Rebre la persona afectada.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs i sobre el contingut i el circuit del protocol.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets sense haver activat el protocol i desitgi formalitzar una denúncia interna, 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.
- Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Participar en la fase d'investigació, si formés part com a membre de la Comissió PDASR.

El fet que una persona que se sent violentada acudeixi a una de les figures de referència per a ser escoltada, informada i/o assessorada no implicarà, en cap cas, l'activació interna del protocol ni tampoc l'inici d'un procés de mediació, ja que, segons la normativa vigent, queda totalment prohibit fer servir aquest instrument entre les diferents parts implicades, ja que es tractaria d'una possible situació de vulneració de drets humans en una relació asimètrica d'exercici de poder. L'activació del protocol es farà de forma escrita a través del procés descrit en l'apartat 8 de “**procediment**”.

7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ

7.1 La comunicació i difusió del Protocol (mesures preventives i de detecció)

Amb l'elaboració d'aquest Protocol i la seva difusió, totes les persones treballadores de l'Ajuntament seran coneixedores que determinats comportaments i actituds no són acceptables ni tolerables i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates envers els mateixos.

La comunicació i difusió del protocol permet:

- Fer patent que totes les persones de l'organització, en tots els seus nivells, tenen dret a què es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de col·laborar per tal que tothom sigui respectat.
- Donar a conèixer els mecanismes per abordar una determinada situació d'assetjament, en el cas de produir-se.

El protocol es comunicarà i difondrà a través dels següents canals:

- Web municipal de l'Ajuntament de Manlleu: www.manlleu.cat
- El portal de l'empleat [i empleada] intern de l'Ajuntament (El Canal).
- Per qualsevol altre mitjà que es consideri oportú i que compleixi amb els objectius fixats (web/blogs sindicals, xarxes socials, correu electrònic, entre d'altres).

7.2. Sensibilització i formació

És convenient desenvolupar estratègies preventives que evitin o redueixin la possibilitat de l'aparició de conductes d'assetjament, tals com:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, així com al personal del Servei de Recursos Humans i al personal competent en matèria jurídica.
- Difondre informació a través de diferents mitjans de comunicació.
- Elaborar materials divulgatius que incorporin mesures d'identificació i preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt del personal i comandaments.
- Realitzar sessions d'informació al personal, per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Oferir càpsules formatives i informatives.
- Establir un sistema de participació o qualsevol altre mecanisme consensuat.
- Establir un correu electrònic específic per la recollida de demandes informatives d'assetjament, que permeti el seu anonimat. Aquesta bústia serà gestionada únicament pels membres de la comissió.

7.3. Transversalització

PREVENCIÓ			
Mesura	Execució-Seguiment	A qui es destina	Temporalització
Vetllar per la difusió del Pla Intern d'Igualtat	Comissió del Pla Intern Igualtat	A tota l'organització	Permanent

de gènere			
Posar de manifest la política de l'Ajuntament davant de les situacions d'assetjament	Recursos Humans i Igualtat	A tota l'organització i parts interessades	Amb la difusió del Protocol
Manifestar de forma clara la desaprovació i la vigilància de conductes i actituds no desitjables.	Recursos Humans i Igualtat	A tota l'organització i parts interessades	Amb la difusió del Protocol

ACTUALITZACIÓ I REVISIÓ			
Mesura	Responsable-Seguint	A qui es destina	Temporalització
Actualització del Protocol	CPDASR	Tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions en el Protocol.
Revisió del Protocol	CPDASR	Tota l'organització	Cada quatre anys o sempre que es requereixi
Revisió i actualització	CPDASR	Tota l'organització	Anualment, coincidint amb la reunió de la comissió que convocarà el/la Tècnic/a d'Igualtat

FORMACIÓ			
Mesura	Responsable-Seguint	A qui es destina	Temporalització
Planificar formació específica en matèria de prevenció i identificació de l'assetjament.	Tècnic/a d'igualtat amb el suport de Tècnic/a Recursos Humans	A tota la Plantilla (inclou tots els nivells jeràrquics) i càrrecs electes	Anual

Sessions de formació i divulgació del Protocol (càpsules formatives i informatives).	Tècnic/a d'igualtat amb el suport de Tècnic/a Recursos Humans a través de professionals externs especialitzats.	Tots els nivells jeràrquics i càrrecs electes	Difusió Permanent Formació anual
Formació específica de la CPDASR i altres professionals que en algun moment poden formar part de la Comissió	Organització a càrrec Tècnic/a d'igualtat amb el suport de Tècnic/a Recursos Humans. La formació la durà a terme personal especialitzat (consultoria, DIBA o altres) Inclou formació i materials audiovisuals i/o escrits	CPDASR i professionals susceptibles a entrar a la comissió	Amb l'aprovació del protocol

SENSIBILITZACIÓ I DIFUSIÓ			
Mesura	Responsable-Seguitment	A qui es destina	Temporalització
Elaborar i/o promocionar material de sensibilització	Tècnic/a d'Igualtat i Tècnic/a de Comunicació	A tota l'organització	Permanent
Incloure el Protocol a la intranet corporativa, a l'apartat "Normativa de l'empleat-da"	Servei de Recursos Humans	A tota l'organització	Permanent
Difondre informació a través de diferents mitjans de comunicació habituals de l'Ajuntament de Manlleu.	En funció del mitjà de comunicació: - El Canal (RH) - Web (Cap de servei d'OAC) - Correu electrònic (SIAD i RH)	A tota l'organització	Anual

DETECCIÓ			
Mesura	Execució-Seguitment	A qui es destina	Temporalització

Incorporar preguntes d'identificació prèvia en cas de realitzar enquestes o estudis psicosocials adreçades per al conjunt del personal i comandaments	Servei de Recursos Humans	A tota l'organització	Permanent
Obertura d'una bústia de correu electrònic per entrada de sol·licitud i comunicació de situació d'assetjament i suggeriments	Obertura i manteniment Serveis Informàtics Gestió dels missatges de la bústia: CPDASR	A tota la 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* de l'Ajuntament de Manlleu vigent.

D'altra banda, l'article 29 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar 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.

8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

8.1. Via interna

8.1.1. Instrucció de l'expedient

L'actuació es podrà iniciar d'ofici o a partir d'una sol·licitud d'intervenció de la persona afectada presentada a través de la bústia de correu electrònic habilitada de la CPDASR, la qual serà gestionada pel personal tècnic d'igualtat (vegeu model de sol·licitud a adjuntar a l'annex 3).

La sol·licitud d'intervenció també podrà provenir d'una tercera persona (comandament, company-a de treball, personal del Comitè de Seguretat i Salut, representants dels treballadors/es...). En aquest cas, també caldrà adjuntar a la sol·licitud el document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament laboral (vegeu Annex 4).

Quan la Comissió rebí la sol·licitud d'intervenció, iniciarà el procediment en un màxim de 10 dies hàbils. Un cop iniciat, se citarà a les persones que es considerin necessàries per tal

d'investigar els fets denunciats i es podrà sol·licitar, a l'òrgan competent, adoptar les mesures cautelars que es considerin més adequades per a cada situació, que poden incloure la separació física temporal entre les persones implicades.

La CPDASR realitzarà un informe adreçat a l'òrgan competent en el termini màxim d'un mes des de l'inici del procediment (Annex 10). En aquest informe hi farà constar les seves conclusions i la seva proposta d'actuacions, que podran ser:

- 1 Arxiu de la denúncia, motivat per algun dels següents supòsits:

1.1 Desistiment de la part interessada (excepte que d'ofici procedís continuar-ne la investigació).

1.2 Manca d'objecte o insuficiència d'indicis.

- 2 Si de l'anàlisi del cas es dedueix la Comissió d'alguna altra falta, diferent de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i tipificada en la normativa existent, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari corresponent.

- 3 Si de la informació que consta a l'expedient es dedueix que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal o d'altres situacions de risc psicosocial - però no assetjament com assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere -, es proposarà l'aplicació d'alguna de les següents mesures:

3.1 Si es tracta d'una situació de conflicte: activar els mecanismes de resolució de conflictes interpersonals, amb l'actuació d'un servei de mediació.

3.2 En el cas que les persones implicades rebutgin el procés de mediació, o aquest no finalitzi amb acord de les parts: proposar les mesures correctores adients.

- 4 Si de la informació que consti a l'expedient es dedueixi amb claredat l'existència d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la CPDASR proposarà la incoació d'un expedient disciplinari per una falta d'assetjament laboral i proposarà l'aplicació immediata, si procedeix, de mesures cautelars de la situació.

Les conclusions de la CPDASR tindran la consideració d'expedient informatiu.

Una vegada la Comissió hagi elaborat l'informe de conclusions, donarà tràmit d'audiència a les persones interessades per un termini de 10 dies hàbils, a fi de poder al·legar i presentar els documents justificatius que considerin oportuns.

Finalment, la CPDASR tindrà un termini de 10 dies hàbils per resoldre el tràmit d'audiència i elaborar l'informe definitiu no vinculant que elevarà a l'òrgan competent.

Aquest informe aportarà les principals conclusions fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar.

8.1.2 Resolució per part de l'òrgan competent

En un termini màxim de 10 dies hàbils des de la recepció de l'informe definitiu per part de la CPDASR, l'òrgan competent resoldrà el que estimi pertinent en funció de la informació rebuda, els fonaments de dret i la jurisprudència actualitzada en cada moment.

Les principals línies de resolució, sense perjudici que se n'estimin d'altres, seran:

1. **Arxiu de l'expedient.** Declarar la inexistència d'assetjament i l'arxiu de l'expedient.
2. **Ordenar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** i aplicar, si procedeix, mesures correctores de la situació. Si estimés que es tracta de fets que poguessin ser constitutius d'algun dels delictes comesos pels empleats [i empleades] públics [públiques] contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis, haurà de remetre's a les normes procedimentals aplicables.
3. **Proposar accions correctores i/o expedients disciplinaris** per situacions diferents a l'assetjament per tal de posar fi a la situació produïda. Si es detecta alguna altra falta diferent a l'assetjament, proposarà les accions correctores que posin fi a la situació produïda, i si es tracta d'una situació de conflicte interpersonal, s'activaran els mecanismes de resolució de conflictes proposant l'actuació d'un/a mediador/a i es promourà, en el seu cas, l'expedient corresponent.

Una vegada s'hagi dictat resolució per part de l'òrgan competent, se'n donarà compte a la CPDASR i es notificarà la resolució adoptada a les parts interessades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora.

8.1.3. Finalització de l'expedient

1. Es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i si escau les mesures adoptades, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.
2. L'Informe s'eleva a l'Alcaldia o regidoria delegada, que serà l'encarregada de promoure les mesures que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la CPDAS.
3. Si s'acorda l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.
4. La CPDASR vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

8.1.4. Garanties del procediment

- a) Totes les persones implicades en una denúncia per assetjament, així com les persones funcionàries que en rebin compte (registre municipal, per exemple) mantindran confidencialitat absoluta sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés

d'investigació, per tal de salvaguardar la dignitat de la persona assetjada i la presumpció d'innocència de la persona assetjadora. En cas contrari, es podran iniciar els corresponents expedients disciplinaris.

- b) Durant totes les actuacions i compareixences, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, legal, personal o familiar. Les persones membres de la CPDASR informaran d'aquest dret a totes les persones citades.
- c) En cas que l'expedient es resolgui amb una sanció que no comporti l'acomiadament però sí que es declari assetjament laboral, s'adoptaran les mesures oportunes perquè la víctima no hagi de conviure en el mateix ambient laboral que la persona assetjadora, proposant el trasllat de la persona assetjadora i, si això no és possible, el de la víctima, sempre que hi estigui d'acord.
- d) L'organització executarà les mesures necessàries per dur a terme el trasllat.
- e) Les baixes per malaltia relacionades amb una situació d'assetjament reconegut per l'Ajuntament tindran la condició de contingència professional i seran adreçades a la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social d'accidents de treball i malaltia professional per a la seva tramitació i tractament.
- f) Si del procés d'investigació es conclou que la denúncia, les dades aportades o els testimonis no estan fonamentats en l'aplicació d'aquest Protocol, es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables o implicades en aquestes actuacions.
- g) La direcció de l'àmbit afectat i la resta de comandaments tenen la responsabilitat de vetllar per prevenir, reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere o per identitat de gènere o orientació sexual i altres riscos de naturalesa psicosocial, i han de col·laborar en l'aplicació d'aquest Protocol quan la seva activació afecti al seu personal.
- h) El Servei de Recursos Humans informará el personal de l'existència del Protocol, que estarà a l'abast de tothom a la Intranet corporativa i al Web municipal, i preveurà la seva difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- i) La CPDASR contra l'assetjament comunicarà al Comitè de Seguretat i Salut, de manera anònima, l'obertura de tots els expedients en el moment que es produeixin, i periòdicament donarà informació del seu estat de tramitació i posterior arxiu.
- j) El Servei de Recursos Humans informará al Comitè de Seguretat i Salut de les mesures adoptades en cada cas, sempre tenint en compte les dades sensibles protegides per la Llei de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.
- k) Les actuacions en l'aplicació del Protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits a l'article 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- l) Les dades personals tractades en aquest protocol es regiran per les disposicions de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

m) La documentació relacionada amb els casos contemplats en aquest Protocol s'arxivarà de manera confidencial i es conservaran el temps determinat segons la normativa de protecció de dades i/o l'aplicable en cada procediment.

n) Les persones que presentin una queixa o denúncia tenen dret a^{†††}:

- 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'ls designi una única persona de referència per a tot el procés, la qual les informarà en tot moment sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal
- Estar informades de tot el procediment
- Rebre informació de les accions correctores que en resultin
- Rebre un tracte just i que les accions dutes a terme no les revictimitzin, prevenint-se qualsevol pràctica que pugui suposar una violència institucional
- Tenir accés a tot l'expedient

8.1.5. Gestió documental

La documentació generada durant el procés serà arxivada i custodiada pel Servei de Recursos Humans.

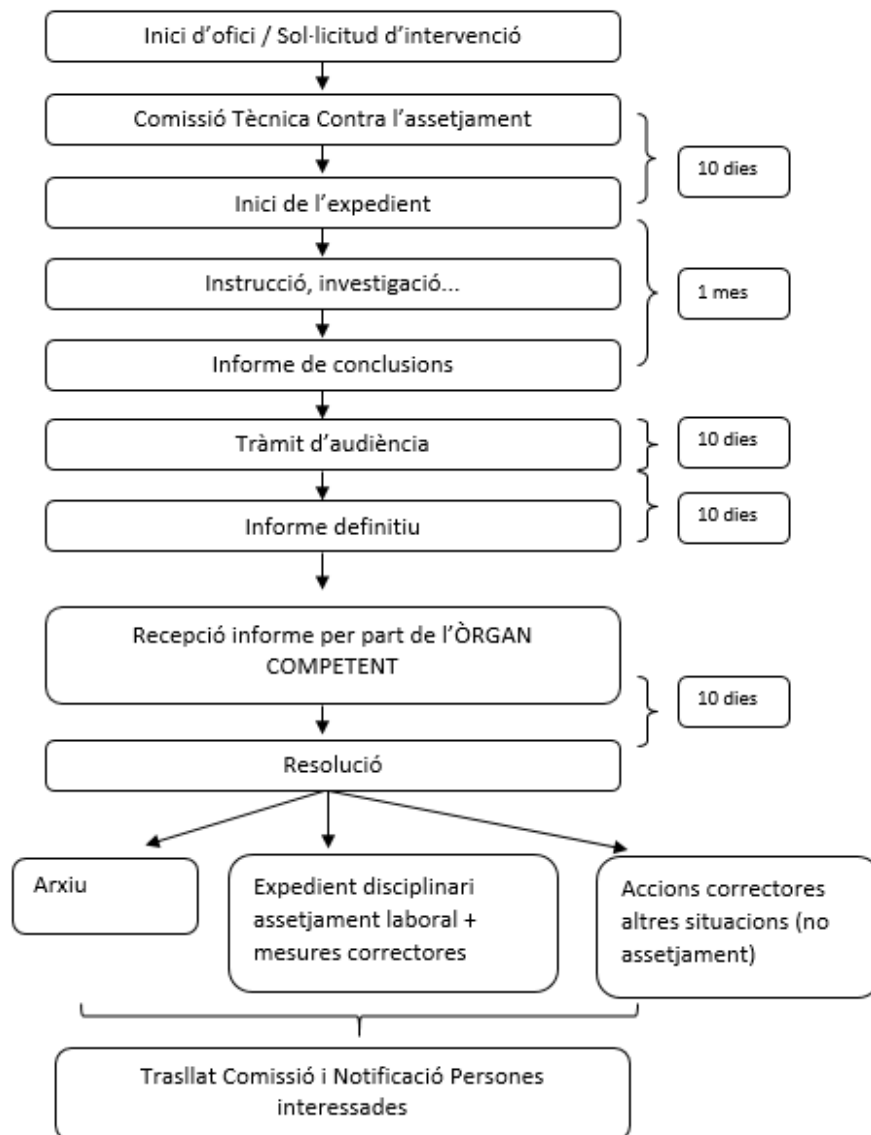
La CPDASR serà responsable de mantenir actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest procediment, a través de la persona integrant expressament designada.

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

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

^{†††} 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.

8.1.6. Diagrama de procediment



8.2. Via Externa

En tot cas, la persona afectada podrà optar a iniciar un procediment extern tal com es disposa a continuació

1. Via Administrativa

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

2. Via Judicial^{##}

- **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 Manlleu en relació amb quina via acollir-se (interna, administrativa o judicial) és important que es tinguin en compte els següents elements^{§§§}:

Si es tracta de personal funcionari o laboral^{****}

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents
- La posició de la presumpta persona assetjadora, en relació amb la persona assetjada (especialment, si és un tipus d'assetjament vertical descendent)
- Si la persona assetjada fos menor d'edat
- Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans
- La voluntat de la persona que pateix la situació (por a represàlies, desig, expectatives, etc.).

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

Per altra banda, la persona acusada té dret a:

- Estar informada de la denúncia interna
- Rebre una còpia de la denúncia interna
- Fer-se acompanyar per alguna persona de la seva confiança al llarg de tot el procediment, inclosa una figura jurídica
- Rebre un tracte just

^{##} 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&databasematch=TS&reference=8423826&links=%22544%2F2018%22&optimize=20180619&publicinterface=true> [Darrera consulta: 18/03/2020]

^{§§§} 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.

^{****} Cal tenir en compte la Sentència del Tribunal Suprem **STS 2132/2018**.

- Rebre informació de l'evolució de la tramitació
- Tenir accés a l'expedient, tret d'aquelles parts que la Comissió CDASR determini com a confidencials per tal de protegir la identitat d'algunes de les persones participants en el procés
- Rebre notificació de les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.

9. ACTUACIONS DEL PROCEDIMENT EN VIA INTERNA

9.1. Actuacions de la CPDASR

Un cop es té coneixement d'una situació de suposat assetjament, la CPDASR es reunirà per:

- a) Designar una persona de la CPDASR que assumirà la gestió o secretaria de procediment.
- b) Designar una o dues persones de la CPDASR que, a elecció de l'afectat/da, actuaran de persones de referència per a tot el procés.
- c) Designar dues persones que seran les responsables de realitzar les entrevistes a totes les parts implicades i testimonis.
- d) Determinar les accions d'investigació que s'han de portar a terme.
- e) Proposar, si escau, mesures cautelars.
- f) També és important parlar amb possibles testimonis (per tal d'informar de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés), persones responsables o caps de la persona denunciant i denunciada.
- g) Proposar mesures de reparació adequades individuals, adreçades a la persona que ha patit l'assetjament i, en cas que la situació ho requereixi, grupals, adreçades al personal que conforma l'àrea o departament on hagi tingut lloc la situació d'assetjament.
- h) **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb síntesi dels fets.
- i) **L'Informe s'eleva a l'òrgan sancionador** competent que en aquest cas serà l'Alcaldia/Regidoria delegada, i que serà l'encarregada de promoure les **mesures** que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la Comissió.
- j) La Comissió informará a la persona que ha posat la denúncia i a la persona denunciada de les mesures disciplinàries i/o sancionadores que es podrien derivar de l'obertura d'un expedient i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

9.2 Accions

- Emprendre les mesures oportunes per **evitar la convivència en el mateix espai de treball i el contacte a través de mitjans electrònics i telemàtics** de la persona assetjada i l'assetjador/a, per a garantir la no repetició. En el cas que sigui la persona assetjada

qui canviï d'espai o departament per voluntat pròpia, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals.

- Obertura d'**expedient disciplinari o sancionador** des del Departament de Recursos Humans
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic, es podrà adoptar la decisió **d'iniciar les mesures legals que corresponguin**^{†††}
- Reconeixement per part de l'Ajuntament de Manlleu davant de la persona vulnerada que els mitjans desplegat en matèria de prevenció de riscos laborals (PRL) no han estat suficients per protegir-la i informar-la de totes les mesures que s'estan duent a terme per reparar el dany ocasionat.
- Posar a disposició de la persona victimitzada un servei de suport psicològic amb cost a càrrec de l'Ajuntament de Manlleu a gaudir, sempre que sigui possible, dins de l'horari laboral amb un màxim de 12 sessions a càrrec d'un/a professional expert/a en situacions de victimització del SIAD o externa.
- Reconeixement per part de l'Ajuntament davant de la plantilla que no es toleraran conductes d'assetjament, que atemptin contra la dignitat de les persones i/o que posin en risc la seva salut i informar de les mesures de prevenció, identificació i sanció que s'estan duent aplicant

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

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

9.3. Criteris Agreujants

- Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere queda demostrada, posteriorment a l'obertura de

^{†††} La Llei 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, va introduir el delictes d'assetjament, en el capítol dedicat a delictes contra la llibertat.

^{†††} 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).

l'expedient i del nou procés d'investigació associat, l'Ajuntament de Manlleu haurà **d'imposar les sancions corresponents**. És important que **les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets**.

- Alguns dels criteris a tenir en compte a l'hora de valorar la gravetat dels fets, que es consideren com agreujants són^{§§§§}:
 - La **reiteració** en la conducta assetjadora.
 - L'**amença** de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament.
 - **Pressionar o fer amenaces o coaccionar** a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant (conductes de represàlia).
 - **Pressionar o fer amenaces o coaccionar** a les persones que efectuen la investigació per tal d'incidir en les seves conclusions i que resultin favorables a la persona assetjadora.
 - Realització de la conducta mitjançant **preu, recompensa o promesa remuneratòria**
 - L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que **dificultin la defensa** de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip
 - El fet que hi hagi **més d'una persona** assetjada
 - El fet que l'assetjament es produeixi de **forma grupal**
 - La **superioritat jeràrquica** de la persona agressora respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització, ja que genera una situació d'indefensió per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora
 - Quan l'assetjament es dirigeix a **persona amb discapacitat o** persones en situació de **trastorn de salut mental**
 - El fet que la víctima es trobi en període de **prova**, contracte de **pràctiques, contracte temporal** o en qualsevol altra situació d'**inestabilitat** (contracte temporal), **vulnerabilitat laboral** (externalització, subcontractació,...), sigui una **persona usuària** sobretot si es tracta d'una **menor**.
- Quan l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal
- L'augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida
- D'altres situacions també podran ser valorades com falta greu o molt greu, segons cada cas.

^{§§§§} 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.

9.4 Tipificació de les faltes disciplinàries

La tipificació de faltes disciplinàries dels funcionaris i personal laboral de les administracions públiques es troba continguda, essencialment, a la normativa següent:

- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- 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.
- Acord regulador de les condicions de treball dels/de les empleats/ades públics/ques de l'Ajuntament de Manlleu (personal funcionari i laboral) per als anys 2016-2019.

S'ha de complementar amb el *codi de conducta i els deures* dels empleats [i empleades] públics [públiques]. En interpretació conjunta de les normes esmentades, es determinen les faltes disciplinàries següents:

Molt greus:

- Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Qualsevol actuació que impliqui l'assetjament sexual per raó de sexe i/o gènere

Greus:

- L'atemptat greu contra la dignitat dels treballadors i treballadores.
- Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats/ades o als companys/es.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

A banda del règim disciplinari, el codi penal conté els tipus delictius d'assetjament moral i d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

9.5 Sancions

Les sancions que es poden imposar, graduades en funció de la seva qualificació i proporcionalitat, són les següents i també es poden consultar a l'annex núm 9.

- Separació del servei dels funcionaris/ies, que en el cas dels funcionaris/ies interins/ines comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.
- Destitució del càrrec de nomenament.

- Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral.
- Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

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

8. ANNEXOS

9. Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

1. Normativa comunitària

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

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

2. Normativa catalana

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

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

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

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

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

Art. 5 Tercer. “Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del

centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.

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

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

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

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

i) “Victimització secundària o revictimització: el maltractament addicional exercit contra les dones que es troben en situacions de violència masclista i llurs fills i filles, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.”

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

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

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

- a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- c) *Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.*

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

- 1) *Totes les administracions i institucions polítiques han d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari. Aquestes sancions han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.*
- 2) *Totes les administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista. Aquest protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. S'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació i s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes.*
- 3) *Totes les administracions i institucions polítiques han d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant a llur personal com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació."*

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

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

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

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

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

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

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

Article 22. Mesures de protecció contra la discriminació:

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

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. 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.

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

Article 46. Gradació de les sancions. Criteris:

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

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

c) La naturalesa dels danys causats.

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

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

f) La discriminació múltiple i la victimització secundària.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46.2 “Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'Igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries l'accés al treball, classificació professional, promoció i formació,

retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe”.

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

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

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

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

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

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

Estatut dels Treballadors/es

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

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

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

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

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

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

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

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

Codi Penal, Llei 1/2015

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

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

- 1.^a La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.
- 2.^a Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.
- 3.^a Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.
- 4.^a Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

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

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

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

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

Llei Orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.»

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

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

1. **Informar l'Ajuntament de Manlleu utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament, a la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment (Comissió PDASR) per una de les següents vies:
 - a) Presencialment a la Tècnic/a d'Igualtat membre del CPDAS
 - b) Enviant un correu electrònic a la bústia del CPDAS.
2. **Sol·licitar ajut i suport a la CPDAS.** La CPDAS 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).

11. Annex 3. Sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere *****

Sol·licitant: _____

Relació amb la persona afectada: _____

Dades de la persona afectada:

Nom i cognoms: _____

Telèfon de contacte: _____

Dades professionals de la persona afectada:

Lloc de treball: _____

Departament: _____

Tipus d'assetjament: _____

Discriminació per raó de: _____

Breu descripció dels fets:

Nom, cognoms i telèfon (si se'n disposa) de possibles testimonis:

Documentació annexa (si s'escau): _____

***** 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].

Em reservo la possibilitat de decidir renunciar a seguir amb el procés en qualsevol moment, decisió que, en el cas de donar-se, comunicaré per escrit.

12. Annex 4. Document de consentiment informat de la persona afectada per la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Dades personals

Nom: _____

Cognoms: _____

Telèfon de contacte: _____

Correu electrònic: _____

Consentiment

Consenteixo que s'iniciï la investigació del presumpte assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere i sol·licito, si s'escau, que s'estudiï la documentació de l'expedient per tal de prendre les mesures que s'estimin pertinents.

Localitat, data i signatura

13. Annex 5. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Dades personals

Nom: _____

Cognoms: _____

Telèfon de contacte: _____

Correu electrònic: _____

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

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) He estat informada/informat de qui conforma la Comissió PDAS.

☐ També autoritzo a la Comissió PDAS 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, data i signatura

14. Annex 6. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació, seguiment i reparació

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

La CPDASR està conformada pels següents perfils Tècnics

1. Tècnic-a d'Igualtat
2. Tècnic-a de RH
3. Tècnic/a de Prevenció de Riscos (pot ser extern/a)
4. Dues persones dels representants legals dels i les treballadores

La CPDASR es constituirà anualment per la Revisió i actualització així com un cop rebuda la comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en els següents 10 dies hàbils.

15. Annex 7. Model de preguntes de detecció^{††††}

Preguntes genèriques:

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

Preguntes específiques:

- Has patit alguna situació d'aïllament social, supervisió excessiva, crítica constant o faltes de respecte a la feina? (Aquesta pregunta seria més adreçada al mobbing o assetjament psicològic, però caldria veure si hi ha una motivació subjacent de caràcter sexista, homòfoba, lesbòfoba, bífoba o trànsfoba).

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

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

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

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

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

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

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

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

^{††††} Aquestes preguntes poden ser incloses, per exemple, en enquestes de satisfacció o de clima laboral.

16. Annex 8. Recomanacions per a la realització d'entrevistes^{###}

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (assetjada)

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

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

- En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la persona assetjada, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Informar sobre les vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic (propis i externs).

La primera entrevista amb la víctima ha de permetre:

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

Testimonis

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

Les entrevistes amb testimonis han de:

- Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- Filtrar elements rellevants (indícis 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.

^{###} Recomanacions realitzades per la Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere especialitzada en gènere, Silvia Alberich Castellanos.

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 planteja sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciant 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.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

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

Persona denunciada

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

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

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

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

**17. Annex 9. Document de compromís de confidencialitat de les persones membres del la
Comissió de prevenció, detecció, atenció, seguiment i reparació de l'Ajuntament**

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

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció i actuació davant situacions
d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de
gènere de l'Ajuntament de Manlleu, **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 de prevenció,
detecció, atenció, seguiment i reparació de l'Ajuntament de Manlleu, de manera indefinida i
encara que cessi la meua vinculació a la Comissió.

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

Manlleu , XX de XX de XXXX

Signat: Nom de la persona

18. Annex 10. Model d'informe de conclusions^{§§§§§}

Recepció i tipologia de denúncia

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

Persones involucrades

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

Comissió d'investigació

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

Exposició sintètica dels fets denunciats

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

^{§§§§§} 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".

Testimonis

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

- 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

La Comissió valora:

- ☐ La no existència d'assetjament
- ☐ La no existència d'assetjament objecte del Protocol però sí d'altres situacions discriminadores (detallar):
- ☐ La impossibilitat de demostrar si s'ha donat 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:
- ☐ L'existència d'indícies de conductes tipificades com a delictes:

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

Proposta de mesures

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

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió d'investigació:

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

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

.

19. Annex 11. Normativa i règim sancionador

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

- **Constitució Espanyola (CE)**
Article 9.3
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- **RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)**
[Tipifica les faltes molt greus]
Art. 93 - 98
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>
- **Decret Legislatiu 1/1997**
[Només a Catalunya / Tipifica les faltes molt greus, greus i lleus i les sancions a aplicar]
Art. 115 -121
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=174084
- **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL)**
Art. 21 (Atribucions alcaldia)
Art. 92.bis Funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-5392-consolidado.pdf>
- **Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.**
Article 62. Òrgans competents per a la imposició de sancions
Article 63. Faltes disciplinàries
Article 64. Sancions
Article 65. Destitució
Article 66. Prescripció de les faltes i sancions
Article 67. Tràmits especials per a l'exercici de la potestat disciplinària
Article 68. Cancel·lació d'anotació de sancions en el Registre integrat
https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/03/17/pdfs/BOE-A-2018-3760-C.pdf
- **Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**
Article 42. Regulació de les infraccions i de la concurrència amb il·lícits penals
Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions
Article 44. Responsabilitat
Article 45. Sancions
Article 46. Gradació de les sancions
Article 47. Sancions accessòries
Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions
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/utisEADOP/PDF/8307/1829843.pdf>

- Tipificació de les faltes disciplinaries del funcionariat i personal laboral de les administracions públiques i considerades com a molt greus d'acord a la normativa vigent i complementada
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- 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 d funció pública.
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Manlleu.

I s'ha de complementar amb el *codi de conducta i els deures* dels empleats públics. En interpretació conjunta de les normes esmentades, es determinen les faltes disciplinàries següents:

Molt greus:

- Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- L'assetjament laboral

Greus:

- L'atemptat greu contra la dignitat dels treballadors i treballadores.
- Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats/ades o als companys/es.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

A banda del règim disciplinari, el codi penal conté els tipus delictius d'assetjament moral i d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Les sancions que es poden imposar, graduades en funció de la seva qualificació i proporcionalitat, són les següents:

- a) Separació del servei dels funcionaris/ies, que en el cas dels funcionaris/ies interins/ines comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.
- a) Destitució del càrrec de nomenament.
- b) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral.
- c) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

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

20. Annex 12. Adreces d'interès*****

- 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>
- Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Generalitat de Catalunya. http://politiquesdigitals.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/Politiques-socials-prevencio-i-salut-laboral/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_assetjament/
- 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://www.cgvalencia.org/memoria/20160212/mujeres-libres-anarquistas-y-feministas/19403.html>
- Intersindical Alternativa de Catalunya-IAC. <https://iac.cat/>
- Intersindical-CSC. <https://feminisme.intersindical-csc.cat/>

***** Consulta de les pàgines web amb data del 27 de juliol de 2021.

21. Annex 13. Glossari

A

Androcentrisme.

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

B

Bifòbia.

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

Bisexualitat.

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

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. Es fan servir habitualment com a termes oposats a trans, transsexual o transgènere.

Conductes o pràctiques heterosexuals.

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

Conductes o pràctiques homosexuals.

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

D

Diligència deguda.

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

Discriminació per associació.

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

Discriminació per embaràs o maternitat.

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

Discriminació múltiple.

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

E

Efeminat o “tenir ploma”.

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

Expressió de gènere.

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

G

Gai.

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

H

Homofòbia.

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

Homosexualitat.

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

Heterosexisme o heteronormativitat.

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

Heterosexualitat.

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

Homenot o “camionera”.

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

**Identitat de gènere.**

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

Interseccionalitat.

Enfocament que posa en evidència que el gènere, l'ètnia, la classe social i l'orientació sexual, de la mateixa manera que passa amb altres categories socials, 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 estadounidenca especialitzada en teoria crítica de raça Kimberlé Williams Crenshaw.

Intersexual.

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

Intersexualfòbia.

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

**Lesbiana.**

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

LGTBIQ*.

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

LGTBIfòbia.

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

Lesbofòbia.

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



Monosexisme.

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



Orientació sexual.

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



Pansexualitat.

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

Plomafòbia.

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

Pràctiques sexuals.

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

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 a través del qual s'harmonitzen els caràcters biològics primaris (com testicles i ovaris) i secundaris (com la barba i els pits) al gènere sentit.

Reparació.

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

Represàlia discriminatòria.

Qualsevol tracte advers de l'Administració contra una persona o un grup de persones pel fet d'haver presentat alguna queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb l'objectiu d'impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què són o han estat sotmeses, o contra les persones que col·laboren o participen en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

Revictimització, Victimització secundària o doble victimització

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

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.



Transfòbia.

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

Transgènere.

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

Transsexual.

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



Violència digital.

Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia, homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones i persones lgtbi. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de les dones i les persones lgtbi; els poden causar pèrdues econòmiques, obstaculitzar la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

Violència de segon ordre.

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

22. Annex 14. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA CPDASR

1. Constitució de la CPDASR

En un màxim de 3 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, CPDASR).

Caldrà elaborar una **acta de constitució de la CPDASR**, 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 CPDASR 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 CPDASR.

En l'acta de constitució de la CPDASR es farà constar el president o presidenta i el secretari o secretària de la Comissió, sent aquesta darrera figura la responsable de la gestió documental durant tot el procés.

La secretària o secretari serà, de forma general, la persona que representi a recursos humans a la CPDASR. 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 CPDASR a alcaldia o regidoria delegada, a la persona responsable de recursos humans i a la representació legal de les persones treballadores, informant que s'ha activat el **Protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de gènere o orientació de l'Ajuntament de Manlleu 2022** (sense donar informació concreta de la situació que pugui vulnerar la confidencialitat i el degut sigil).

2. Suport professional

La Comissió podrà comptar amb els suport d'un/a professional o servei especialitzat en assetjament.

Podrà tractar-se d'un/a professional o servei del mateix ens que compti amb el perfil adient o d'un/a 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.

El o la professional o servei especialitzat tindrà dret a veu però no a vot en les deliberacions de la CPDASR 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 a través del correu electrònic creat per aquest específicament per aquesta finalitat i gestionat únicament per la comissió. En cas que una de les parts no disposi d'aquest mitjà de comunicació, es citarà a la persona de forma presencial per entregar-li la notificació.

Les parts seran citades per ser entrevistades especificar de quina manera.

Els i les possibles testimonis seran citades per ser entrevistades especificar de quina manera.

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

4. Confidencialitat i intimitat

Totes les persones que formin part de la CPDASR hauran de signar un compromís de confidencialitat.

També hauran de signar aquest compromís el o la 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, dels i de les testimonis^{#####}.

5. Entrevistes

Les entrevistes seran realitzades, quan sigui possible, sempre per la mateixa o mateixes persones, tant a la part denunciant, com a la denunciada, com als i a les testimonis.

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 CPDASR, del procediment que se seguirà i del recorregut del procés d'investigació, tot especificant que si s'identifiquessin indicis d'una situació d'assetjament donaria lloc a una obertura d'un expedient disciplinari o sancionador per part de recursos humans i un nou procés d'investigació.

Després de cada entrevista es facilitarà per escrit una síntesi d'allò exposat en la mateixa, que serà signada de conformitat o de no conformitat, per part de qui entrevista i de part de qui és entrevistat/ada.

6. Funcionament de la CPDASR

^{#####} 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".

La CPDASR es reunirà tantes vegades com siguin necessàries al llarg del procés.

La CPDASR farà acta de cadascuna de les reunions, que serà custodiada per part del secretari o secretària de la CPDASR.

La CPDASR suggerirà, quan ho consideri convenient i de forma motivada, l'aplicació de mesures cautelars i protectores a recursos humans, que podrà aplicar-les prèvia validació d'alcaldia o regidoria delegada.

La CPDASR podrà proposar mesures de recuperació encara que no s'hagi resolt el cas, si ho valora convenient. Algunes mesures poden ser derivar la persona afectada al servei psicològic de la mútua de treball, o als serveis comarcals d'atenció a dones i a persones lgtbi (SIAD i SAI).

En la mesura del possible, les decisions de la CPDASR es prendran per consens. Quan això no sigui possible, es farà constar els motius del dissens a l'informe de conclusions que s'elevà a alcaldia o l'òrgan o regidoria en què hagi delegat les seves funcions.

En cas que s'hagi d'aplicar un sistema de votació i hi hagi empat, la figura que ocupi la presidència de la CPDASR tindrà vot de qualitat.

Tot i que la CPDASR resolgui que no s'aprecia una situació d'assetjament, sempre que alguna de les persones membres de la CPDASR sí que consideri que hi ha indicis d'assetjament, es farà constar a l'informe de conclusions i es farà un seguiment acurat de la situació, posant-se les mesures adients de prevenció de riscos laborals.

La CPDASR elevarà l'informe de conclusions a alcaldia o regidoria delegada.