



PROPOSTA AL PLE

Proposta: PRP2022/432

Identificació de l'Expedient

Expedient 2022/1959 relatiu a Protocol Assetjament per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'asstejament a la feina.

ANTECEDENTS:

Identificació de l'Expedient : 2022/1959.

Aprovació del *Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'asstejament a la feina*.

FONAMENTS JURÍDICS I/O TÈCNICS:

Relació de fets:

Vist que l'Ajuntament d'Arenys de Mar té la voluntat de promoure i garantir les actituds i comportaments ètics i de respecte vers totes les persones.

Atès en relació al document del *Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'asstejament a la feina* i com es declara institucionalment:

“Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. Qualsevol tipus d'assetjament: sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat i expressió de gènere, religió o conviccions, capacitat, discapacitat, edat, origen, ètnia, o qualsevol altra condició social o personal– atempta contra aquests principis. L'Ajuntament d'Arenys de Mar rebutja frontalment aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin, així com per a reparar les víctimes i a prendre mesures correctores i sancionadores contra els autors en cas que alguna situació d'assetjament s'arribés a produir.”

Vist que el Protocol es revisarà periòdicament, cada quatre anys, i es modificarà quan es consideri necessari; i se'n farà un seguiment continuat.

Vista la normativa catalana vigent i específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, Llei 19/2020, del 30 de desembre; del dret de les dones a erradicar la violència masclista, Llei 5/2008, de 24 d'abril; per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, Llei 11/2014, del 10 d'octubre; d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, del 21 de juliol; del dret de les dones a eradicar la violència masclista, Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.

Vist l'informe emès per la tècnica d'igualtat amb data de 18 de maig de 2022 en que es proposa l'acord de Ple per aprovar el document del protocol d'assetjaments *per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'asstejament a la feina*.

Vist que en data 18 de maig de 2022 s'ha acordat amb la Mesa general negociadora en matèries comuns l'aprovació del document del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**

situacions d'assetjament a la feina.

Atès que s'informa favorablement per la Comissió Informativa de data 19 de maig de 2022.

PROPOSO al Ple l'adopció dels següents acords:

Primer. L'aprovació del document del *Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'assetjament a la feina* que figura en document adjunt a aquesta proposta, com Annex I.

Segon. Notificar aquest acord a la Mesa Negociadora.

Tercer. Publicar-ho al web municipal i als mitjans de publicació corresponents.



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**

AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR

PROTOCOL D'ASSETJAMENTS

Protocol per a la prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'assetjament a la feina.



DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. Qualsevol tipus d'assetjament: sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat i expressió de gènere, religió o conviccions, capacitat, discapacitat, edat, origen, ètnia, o qualsevol altra condició social o personal— atempta contra aquests principis. L'Ajuntament d'Arenys de Mar rebutja frontalment aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin, així com per a reparar les víctimes i a prendre mesures correctores i sancionadores contra els autors en cas que alguna situació d'assetjament s'arribés a produir.

Per això, en línia amb la voluntat de promoure i garantir les actituds i comportaments ètics i de respecte vers totes les persones, es manifesta i declara que l'Ajuntament d'Arenys de Mar no tolerarà cap comportament d'assetjament, amb un èmfasi especial en l'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Les persones que ocupin llocs de comandament hauran de vetllar especialment per la no existència d'assetjaments en l'entorn laboral i actuar diligentment davant qualsevol circumstància, a fi d'evitar comportaments 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, per raó de religió, creença, conviccions, capacitat o discapacitat, edat, origen racial o ètnic, o per altra condició social o personal, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.

I aquesta Declaració s'acompanya pel compliment dels compromisos del Codi Ètic d'Arenys de Mar, i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, així com el Pla nacional per a la igualtat de tracte.

El protocol es revisarà periòdicament cada quatre anys, i se'n farà un seguiment continu.

Annabel Moreno i Nogué

Alcaldesa d'Arenys de Mar



INDEX:

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	2
1. INTRODUCCIÓ	5
2. OBJECTIUS	6
3. AMBIT D'APLICACIÓ	7
4. DEFINICIONS.....	8
Assetjament psicològic en el treball – ATP –	10
Assetjament Sexual	10
Assetjament per raó de sexe.....	12
Assetjament per raó d'orientació sexual	13
Assetjament per raó d'identitat de gènere.....	14
Assetjament per raó d'expressió de gènere	14
Assetjament per raó d'origen o pertinença ètnica o racial o religiosa	15
Assetjament per raó de diversitat funcional	15
Assetjament per raó d'edat.....	16
5. ACTIVITATS DE PREVENCIÓ	18
Elaboració d'estratègies de sensibilització i comunicació:.....	18
Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions.	19
Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament	19
5. EXEMPLES DE MESURES PREVENTIVES ENFRONT L'ASSETJAMENT	20
6. PROCEDIMENT	20
7. FASES DEL PROCEDIMENT VIA INTERNA	22
1. Fase de comunicació i assessorament i persones de referència (Durada màxima 3 dies laborables)	22
2. Fase de denúncia interna i investigació.....	25
3. Fase de Resolució.....	31
4. Fase d'execució, reparació, seguiment i tancament definitiu del cas	32
8. VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES.....	33
La via administrativa.....	33



La via judicial.....	34
Jurisdicció laboral	34
Jurisdicció penal	34
9. REVISIÓ DEL PROTOCOL.....	35
10. MARC NORMATIU	35
11. ANNEXOS	39
ANNEX 1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC AL TREBALL –ATP-	39
ANNEX 2. ASSETJAMENT SEXUAL	40
ANNEX 3. ACTUACIÓ DE TESTIMONIS.....	42
ANNEX 4. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA – PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL.	43
ANNEX 5. MODEL DE DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDIDENCIALITAT TESTIMONIS DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ D'ASSETJAMENTS A L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR.	45
ANNEX 6. MEMBRES QUE COMPONEN LA COMISSIÓ INVESTIGADORA DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT D'ARENYS DE MAR (CIPAAM).....	46
ANNEX 7. MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS.	48
ANNEX 8. RECOMACIONS PER A LA REALITZACIÓ D'ENTREVISTES A POSSIBLES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT.....	50
ANNEX 9. BIBLIOGRAFIA	52
ANNEX 10. CONTACTE DE SERVEIS I RECURSOS	53



I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I.

I. INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, en un entorn de treball saludable, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament laboral per qualsevol raó, inclús per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere d'una persona, religió, creença, conviccions, capacitat o discapacitat, edat, origen racial o ètnic, o per altra condició social o personal, atempten contra aquests principis. A més de constituir un risc laboral, l'assetjament atempta contra la dignitat de la persona que ho pateix i pot produir danys difícilment reparables.

Des de l'Ajuntament de Arenys de Mar es vol lluitar decididament contra aquests tipus d'assetjaments. Per assolir aquest objectiu, es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la prevenció amb la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que integren l'organització i, en segon lloc, a partir de l'establiment de mecanismes clars i objectius d'intervenció i reparació davant d'eventuals casos d'assetjament.



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**

Aquest protocol inclou les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament laboral per qualsevol raó, que es puguin produir a l'Ajuntament de Arenys de Mar. És un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per protegir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol, d'acord amb els seus principis generals, determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas.



2. OBJECTIUS

L'assetjament en l'àmbit del treball té múltiples causes, formes i conseqüències. Però, en tots els casos, la víctima es veu afectada per desenvolupar el seu treball en un ambient de respecte i en condicions dignes. L'Ajuntament d'Arenys de Mar busca crear un ambient de treball lliure de qualsevol mena d'assetjament, per mitjà de mesures i mecanismes de prevenció específics. Així mateix, cerca crear condicions i procediments adequats perquè la persona victimitzada d'aquests fets compti amb un lloc segur al qual acudir, que li permeti recuperar la tranquil·litat a la qual té dret, permeti reparar el dany ocasionat i que la situació d'assetjament no quedi en un lloc d'impunitat..

Per tant, l'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos **d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat i expressió de gènere, religió o conviccions, capacitat, edat, origen, ètnia, o qualsevol altra condició social o personal** amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament. Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions i exemples. En segon lloc, abordarà mesures de sensibilització i formació en la matèria i per últim desenvoluparà el procediment i reparació a seguir en cas d'assetjament. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics del protocol són:

1. Elaborar estratègies de sensibilització, el seu disseny i la seva implementació.
2. Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòs sobre aquesta temàtica dins l'organització.
3. Garantir i millorar els canals de coordinació entre àmbits, sectors, districtes i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica per afavorir una actuació integral a l'Ajuntament de Arenys de Mar.
4. Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
5. Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients i eficaços.
6. Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats.
7. Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures necessàries en cada cas per a la protecció de les persones victimitzades en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures que hi corresponguin, organitzatives, de sensibilització, de reparació o disciplinàries

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin.



3. -AMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol és aplicable a tot *el personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar*, és a dir tota persona que tingui relació amb l'Ajuntament, ja sigui personal treballador en plantilla, vinculat plans ocupacionals, de pràctiques, amb beca, etc.; càrrecs electes; o bé, pertanyent a una altra empresa o entitat prestadora de serveis, obres o subministres. L'assetjament pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament d'Arenys de Mar), i no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre:

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades de l'Ajuntament d'Arenys de Mar i personal d'una empresa externa contractada, persones d'entitats, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, seguint allò que s'estableix a la Llei de Prevenció de riscos laborals, s'aplicaran mecanismes de coordinació empresarial, com ara, comissions mixtes d'investigació.

Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol i executi les mesures correctores que consideri convenients.



4. DEFINICIONS

Abans d'endinsar-nos en les definicions dels tipus d'assetjaments val a dir que aquests, són formes com es manifesten les discriminacions. D'aquesta manera a continuació s'exposen els tipus de discriminació:

Discriminació directa: Una persona és, ha sigut o pot ser tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, interpretació o una pràctica aparentment neutra pot ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu. Quan una disposició aparentment neutra, a la seva pràctica pot ocasionar un desavantatge per a un col·lectiu o col·lectius amb unes identitats de gènere respecte d'altres identitats de gènere.

Ordre de discriminar: Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Així, *l'Assetjament* és tota conducta no desitjada per qualsevol raó, incloent per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere d'una persona, religió, creença, conviccions, capacitat o discapacitat, edat, origen racial o ètnic, o per altra condició social o personal, d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

Segons procedència de l'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** exercit per un treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a els seus companys sense superioritat jeràrquica.
- **Assetjament vertical descendent:** exercit per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un treballador/a o més.
- **Assetjament vertical ascendent:** exercit per un treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.



Parts Implicades

- Com a parts implicades hi concorren dos agents principals: **qui assetja i i qui és assetjat**. Les conductes d'assetjament les poden dirigir una o més persones cap a també una o més persones, sense distinció de nivell jeràrquic, i en sentit ascendent, descendent o horitzontal.

Freqüència i durada de l'exposició

- Es considera que les accions o els comportaments anteriorment citats han de complir criteris temporals de freqüència i/o durada: han de produir-se de **forma reiterada**. A més, l'exposició a aquests comportaments ha de succeir **durant un període de temps perllongat**. S'ha, però, de tenir en compte que determinades accions aïllades (com canvis de lloc no justificats, aïllament físic injustificat de la persona/es afectada/es, etc.) que, sense ser reiterades, tinguin una continuïtat temporal que en **perllongui l'efecte**, també podrien ser indicatives de possibles situacions d'APT (Assetjament Psicològic en el Treball). A la literatura sobre aquesta matèria es refereix que normalment, durant la primera fase, l'agressor/a adopta els comportaments d'assetjament de manera se-creta, oculta i subtil.

Tipus de Relació

- Presenta la característica que **entre les parts implicades existeix una asimetria de poder** (formal per dependència jeràrquica, per exemple, o bé informal, per posició de lideratge de la part assetjadora). Des d'aquestes posicions prevalents de poder de la part assetjadora, **la persona assetjada es troba en una situació de vulnerabilitat** que sol inhibir la seva capacitat d'emetre una resposta adequada davant les conductes de violència psicològica que l'afecten.

Risc per a la salut

- Aquestes accions i comportaments d'APT poden generar **danys en la salut dels treballadors/es afectats**. Per una altra part, **desestructuren l'ambient de treball**; per això, l'APT té un alt potencial per danyar també la salut col·lectiva, impactant negativament sobre la productivitat i generant una degradació del clima laboral.



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**

Assetjament psicològic en el treball – ATP –

S'entén per assetjament laboral o mobbing tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de feina, que suposi de manera directa o indirecta un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador o la treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, promoció professional o la permanència en el lloc de treball, cosa que afecta negativament l'entorn laboral.



~~S'entén per assetjament laboral o *mobbing* tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de feina, que suposi de manera directa o indirecta un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador o la treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, promoció professional o la permanència en el lloc de treball, cosa que afecta negativament l'entorn laboral.~~

Tipus de Conducta

Es tracta de conductes o actes de violència psíquica dirigits cap a la vida privada o professional del treballador/a i que atempten contra la seva dignitat o integritat, física o psíquica. Les accions de violència psicològica en el treball que tenen potencial per afectar la salut poden consistir en:

atacs a la persona victimitzada amb mesures organitzatives

atacs a les relacions socials de la persona victimitzada

atacs a la vida privada de la persona victimitzada

amenaces de violència física

atac a les actituds de la persona victimitzada

agressions verbals

rumors

Assetjament Sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat per la persona que el rep, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. (article 7 de la LO 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.



~~El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat per la persona que el rep, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. (article 7 de la LO 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).~~

~~És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.~~

A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica.

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

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada, correspon a la persona receptora. A diferència de altres tipus d'assetjament laboral, no és necessari que les accions d'assetjament sexual a la feina es desenvolupin durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual. L'assetjament sexual és, per sobre de tot, una manifestació de relacions de poder. Les dones estan molt més exposades a ser víctimes de l'assetjament sexual.

Exemples de conductes

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples: (Veure l'Annex núm.2.).

Verbal:	<i>Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i preferències sexuals d'algú, fer comentaris i/o bromes sexuals de manera obscena, sobre el seu cos o aparença física, sobre fantasies i capacitats sexuals. Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades. Inducció per quedar-se a soles innecessàriament. Fer demandes de favors sexuals.</i>
No verbal:	<i>Mirades lascives al cosa, gestos obscens, fer servir imatges, gràfics, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit. Enviament de correus, notes, cartes o altres missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu. Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.</i>
Físic:	<i>Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat.</i>



Apropar-se físicament de manera excessiva. Arraconar una persona de forma innecessària o buscar-la deliberadament. Tenir contacte físic deliberat i no sol·licitat (tocar, pessigar, fer massatges etc.). Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos. Etc.

Conseqüències en la no acceptació que generen més situacions hostils en l'ambient de la feina:

- El xantatge sexual o *quid pro quo*, hi hagi hagut acceptació o negativa a propostes sexuals, i que en deriven conseqüències o decisions respecte la situació laboral de la persona de la persona que se li ha realitzat el xantatge.
- Provocació de l'ambient hostil mitjançant comentaris i situacions no desitjades i molestes de tipus sexual amb caràcter greu i insistent.

Assetjament per raó de sexe

S'entén assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat dins l'àmbit laboral cap a una persona en funció del seu sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7 de la LO 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes).

~~**S'entén assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat dins l'àmbit laboral cap a una persona en funció del seu sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7 de la LO 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes).**~~

I segons la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

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.

Un subtipus d'Assetjament per raó de sexe és:

L'Assetjament de gènere per raó d'embaràs, maternitat o paternitat o assumptió d'altres responsabilitats de cura i atenció a persones:



També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de gènere que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat, es tracta de formes d'assetjament per raó de gènere i són, amb diferència, les més prevalents en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el pateixen homes, quan són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

També s'inclouria el conjunt de pressions i actuacions adreçades a negar o penalitzar d'altres drets de conciliació derivats de l'assumpció de responsabilitats de cura i atenció a persones.

Assetjament per raó d'orientació sexual¹

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.

~~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.~~

Tenen com a elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Es relaciona amb el sexe d'una persona i atempten contra la dignitat:
 - D'una treballadora només pel fet de ser dona, estar embarassada o per la seva maternitat².
 - Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

L'assetjament per raó d'orientació sexual té com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples:

Actituds condescendents o paternalistes.

Conductes discriminatòries per raó de sexe.

¹ [Quaderns d'Assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament psicològic](#). Ajuntament de Barcelona.

² L'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, incorpora una tercera tipologia de violència masclista en l'àmbit laboral que es refereix a la discriminació per embaràs o maternitat.



Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.

Utilitzar humor sexista.

Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

Assetjament per raó d'identitat de gènere

~~*Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals o transgènere, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.*~~

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals o transgènere, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

La identitat sexual està composta per tres components:

- Les percepcions i experiències respecte a la seva dimensió femenina-masculina
- La seva orientació sexual o capacitat de sentir atracció sexual, eròtica, emocional, afectiva o romàntica cap a persones del sexe o gènere oposat, del mateix sexe o gènere, o d'ambdós sexes o més d'un gènere.
- El seu rol de gènere o conjunt d'actituds, comportaments o normes socials atribuïdes a un constructe social de gènere.

Assetjament per raó d'expressió de gènere

És un conjunt de comportaments basats en l'orientació sexual, d'identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona, i amb la finalitat o provocació d'atemptar envers la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-se en un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, serà considerat assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i com a conducta discriminatòria.

~~*És un conjunt de comportaments basats en l'orientació sexual, d'identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona, i amb la finalitat o provocació d'atemptar envers la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-se en un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, serà considerat assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i com a conducta discriminatòria.*~~



Exemples:

Negar-se a dirigir-se a una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifica

Expulsar i / o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany / vestidor determinat.

Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona amb relació a l'expressió o identitat de gènere.

Utilitzar humor trànsfob o intèrfob.

Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere. Etc.

Aquells que han estat acusats han d'assegurar-se que els seus drets seran completament protegits, i que les acusacions no seran automàticament preses com a prova. També han de ser aconsellats per a no agafar la qüestió pels seus propis mitjans si ells es creuen injustament acusats, i que cap represàlia sigui vista seriosament, independentment del mèrit de les queixes originals

Assetjament per raó d'origen o pertinença ètnica o racial o religiosa

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb la pertinença ètnica o racial, el color de la pell i d'altres trets fenotípics, l'ascendència, el lloc d'origen, el credo o la ciutadania d'una persona, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminator, intimidador, degradant, hostil o ofensiu.

L'assetjament per raó d'origen o pertinença ètnica o racial també pot implicar tractar algú negativament **pel fet d'estar casat/ada o mantenir una relació sexo-afectiva** amb una persona d'un determinat origen, nacionalitat o pertinença ètnica o racial.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó d'origen, de pertinença ètnica o racial:

- *Obstaculitzar l'accés a la feina o dificultar el desenvolupament professional d'una persona a causa de la raça, color/fenotip, ciutadania, lloc d'origen, ascendència, origen ètnic o credo d'una persona.*
- *Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones pertanyents a un determinat grup racial o ètnic, d'una nacionalitat o origen donat o que processen un credo determinat.*



- *Formes ofensives d'adreçar-se a una persona o d'anomenar-la a causa de la raça, color/fenotip, ciutadania, lloc d'origen, ascendència, origen ètnic o del seu credo.*
- *Ridiculitzar la persona en relació al seu origen, ascendència, pertinença ètnica, racial o credo.*
- *Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) a causa de la raça, color/fenotip, ciutadania, lloc d'origen, ascendència, origen ètnic o credo d'una persona.*
- *Tractar desigualment a una persona basant-se en el seu origen, pertinença ètnica o racial, la seva nacionalitat o el seu credo.*
- *Ús de fotografies o imatges que degraden a persones pertanyents a un determinat grup ètnic, racial o religiós o a una nacionalitat concreta.*
- *Utilitzar humor racista.*
- *Mostrar símbols racistes.*
- *Prohibir u obstaculitzar de forma reiterada l'exercici de la llibertat de credo.*

Assetjament per raó de diversitat funcional

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb la situació de discapacitat física, sensorial, mental o psíquica d'una persona, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o ofensiu.

Entre les conductes d'assetjament per motiu de diversitat funcional s'inclouen també aquelles conductes motivades per una situació de **discapacitat passada** de la persona que les rep o per una situació de **discapacitat percebuda** (encara que no sigui real) per part de la persona que duu a terme aquestes conductes.

Les persones funcionalment diverses han estat especialment vulnerades en l'exercici dels seus drets sexuals i reproductius, motiu pel qual tenen major risc de patir diferents tipus de violència sexual, com ara l'**assetjament sexual**. D'aquesta manera, **en ocasions**, l'assetjament per raó de diversitat funcional **es manifesta conjuntament amb formes d'assetjament sexual**.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de diversitat funcional:

- **Obstaculitzar l'accés a la feina o dificultar el desenvolupament professional a causa de la diversitat funcional d'una persona.**
- **Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona funcionalment diversa .**
- **Formes ofensives d'adreçar-se a una persona o d'anomenar-la a causa de la diversitat funcional que presenta.**
- **Ridiculitzar la persona en relació a la diversitat funcional d'una persona.**
- **Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) a causa de la diversitat funcional d'una persona.**
- **Fer preguntes als i a les sol·licitants d'ocupació sobre les seves condicions mèdiques passades**



o actuals o exigir als i a les sol·licitants de feina que facin exàmens mèdics, sense que els requisits del lloc de treball ho justifiquin.

- Crear o mantenir un entorn de treball que suposi barreres (arquitectòniques, lumíniques, senyalística no adaptada, etc.) substancials a persones amb discapacitat física o sensorial.
- Negar-se a proporcionar ajustos raonables adreçats a que una persona funcionalment diversa pugui accedir a l'ocupació, desenvolupar la seva feina o gaudir dels beneficis i privilegis derivats del treball.
- Negar la realització de funcions d'atenció al públic a un treballador o treballadora en base a la situació de discapacitat.

Assetjament per raó d'edat

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, basats en l'edat de la persona que els rep, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o ofensiu.

L'assetjament per raó d'edat està estretament relacionat amb l'edatisme³: conjunt d'estereotips, prejudicis o discriminacions adreçades a un col·lectiu o individu en funció de la seva edat. Tot i que l'edatisme pot afectar a diferents grups d'edat, es considera que el col·lectiu especialment vulnerat és el de les persones majors de 60 anys, en general i, en l'àmbit laboral, el de les persones majors de 45 anys.

Cal recordar, que les persones joves, especialment les dones o les persones no cisheteronormatives, d'incorporació recent al mercat laboral, tenen major risc de patir diverses formes d'assetjament (psicològic, sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual, etc.).

Tot i això, en aquests casos, si la motivació de fons de l'assetjament no és l'edat de la persona afectada, l'edat es consideraria un factor de risc però no la causa de l'assetjament.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de diversitat funcional:

- Obstaculitzar l'accés a la feina o dificultar el desenvolupament professional a causa de l'edat d'una persona.
- Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona major de 45 anys.
- Formes ofensives d'adreçar-se a una persona o d'anomenar-la a causa de la seva edat.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) a causa de l'edat d'una persona.
- Fer preguntes als i a les sol·licitants d'ocupació majors de 45 anys sobre les seves condicions mèdiques passades o actuals o exigir als i a les sol·licitants de feina que facin exàmens mèdics,

³ *Ageism* (en anglès): Ageism is the stereotyping and discrimination against individuals or groups on the basis of their age. Ageism can take many forms, including prejudicial attitudes, discriminatory practices, or institutional policies and practices that perpetuate stereotypical beliefs (World Health Organization).



sense que els requisits del lloc de treball ho justifiquin.

- Demanar als i a les sol·licitants d'ocupació per la seva edat o per l'any en què van obtenir determinada titulació acadèmica, sense que els requisits del lloc de treball ho justifiquin.
- Comentaris despectius envers les persones grans, la vellesa i l'envelliment.
- Assignar determinades tasques en funció de l'edat d'una persona, sense que els requeriments de la feina o les necessitats de la persona ho justifiquin.
- Negar la realització de funcions d'atenció al públic a un treballador o treballadora en base a la seva edat.

5. ACTIVITATS DE PREVENCIÓ

L'Ajuntament d'Arenys de Mar a través dels organismes intervinents en aquest Protocol, han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències, que han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. Per assolir-ho, s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar:

Elaboració d'estratègies de sensibilització i comunicació:

1. Planificar una formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnic dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans i personal competent en matèria jurídica, dins el pla formatiu de l'Ajuntament elaborada per l'àrea de RRHH implementada anualment:

1.1. Implantar accions formatives específiques dins dels plans de formació, en especial per a totes les persones que realitzen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, i els representants dels empleats sobre mesures de prevenció, detecció i d'actuació davant les conductes d'assetjament en el treball.

1.2. Implantar accions formatives específiques per als integrants de la Comissió d'Investigació sobre les conductes d'assetjament.

2. Realitzar un pla de comunicació i informació amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tot el personal, d'acord amb els canals habitual de difusió, coordinada per l'àrea de Comunicació i amb la implicació de les àrees de RRHH i Igualtat:

2.1. Elaborar una guia de recursos amb díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió. (responsable).

2.2. Realitzar sessions d'informació a les persones treballadores dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el protocol per activar el protocol.

2.3. Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'acollida del personal.



Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions.

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament

1. Fer estudis de clima laboral.
2. Establir protocols per a la resolució de conflictes interpersonals.
3. Fer sessions de formació i sensibilització, especialment sobre assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, als tècnics i tècniques de prevenció de riscos laborals i als delegats i delegades de prevenció.
4. Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació per a ús de comandaments.



5. EXEMPLES DE MESURES PREVENTIVES ENFRONT L'ASSETJAMENT

Les següents són mesures preventives que podrien ser aplicades en les fases anteriors al procés d'assetjament per intentar evitar conflicte. Algunes d'elles són:

- Establir per part de l'Ajuntament i dels treballadors i treballadores el compromís ètic d'impulsar un entorn lliure d'assetjament i establir un protocol formal de política per a l'Ajuntament, especificant clarament les accions acceptables i les inacceptables, les conseqüències que implica l'incompliment de les normes i els valors i les sancions corresponents, els protocols d'avaluació, les actuacions que cal dur a terme, les ajudes a les víctimes, el protocol per presentar queixes, les funcions de l'adreça i del supervisor/a, company/a o els i les representants sobre aquest tema i garantir la confidencialitat.
- Observar si hi ha canvis en les conductes dels treballadors i treballadores (formació de clans, augment de l'absentisme, tensions, etc.).
- Dissenyar el treball de manera que el treballador / treballadora pugui escollir, en la mesura del possible, la manera de realitzar-ho, reduint la monotonia i la repetibilitat, tenint autonomia i control del treball, així com rebent suficient informació sobre els objectius sense que existeixi lloc per a l'ambigüitat. Així mateix, ha de fomentar-se la participació dels treballadors i ha d'existir transparència en la política de personal.

6. PROCEDIMENT

Si bé aquests principis generals han d'inspirar totes les actuacions preventives, en els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte altres principis relacionats a continuació:

- **Principi de respecte a la dignitat personal.** S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per les persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no-discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Principi de no-discriminació** per raó de raça, sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Principi de confidencialitat.** La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació



d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervingen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

- **Principi de celeritat.** La durada màxima de tot el procés serà de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).
- **Altres** com el principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional i els principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.

Així mateix, s'han de **aplicar las garanties** següents:

- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes de les quals d'assetjament o assetjament per qualsevol raó resultin provades, així com també en relació amb qui formuli imputació o denúncia falsa, intervenint mala fe.
- Immunitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present protocol, (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).
- Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.
- 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.



7. FASES DEL PROCEDIMENT VIA INTERNA

Davant un cas de presumpte assetjament, s'activarà el protocol d'intervenció, el qual es compon de quatre fases:

1. Fase de comunicació i assessorament i persones de referència.
- 2.
2. Fase de denúncia interna i investigació.
- 3.
3. Fase de resolució.
- 4.
4. Fase d'execució, reparació, seguiment i tancament definitiu del cas.

I. Fase de comunicació i assessorament i persones de referència (Durada màxima 3 dies laborables)

Objectiu:

Informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, s'activarà en una durada màxima **de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Qui ha de comunicar una possible conducta d'assetjament?

La persona afectada, que és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització, independentment del vincle que hi tingui.

O bé, qualsevol persona o persones de l'organització municipal que adverteixin una conducta d'assetjament, qui estarà obligada a fer la comunicació a la Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM).

Com i a qui va dirigida la comunicació?

⁴ Persones o persona de referència:

Són les formades en la matèria i encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.

⁴ Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de relacions laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya i Protocol per l'Abordatge Assetjament del Consell Comarcal del Maresme.



En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM), es designi una o dues persones de referència, tenint en compte la paritat, que seran les responsables 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, sense perjudici de les obligacions de l'Ajuntament d'Arenys de Mar de protecció de la salut de les persones treballadores i l'obligació legal de denunciar conductes presumptament constitutives de delictes penals.
- 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.

En la concreció de la persona de referència es recomana que:

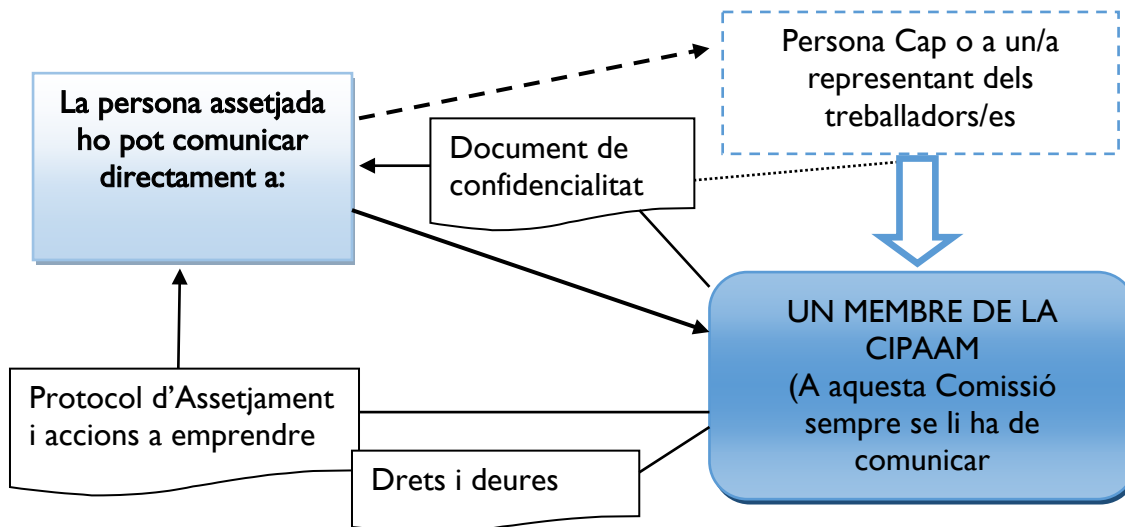
- Siguin almenys dues persones respectant la paritat: una d'elles representant de les estructures de l'organització (recursos humans, igualtat, servei de prevenció, etc.) i una altra, de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.
- Siguin nomenades amb l'acord de la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització, ja que han de poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització.
- Tinguin formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.
- En el procediment s'identifiquin el/els nom/s i com es poden contactar.
- Siguin discretes i garanteixin la confidencialitat.

Cal formular la comunicació tan aviat com sigui possible una vegada passats o coneguts els fets, i es pot fer per escrit, mitjançant conversa, correu o qualsevol altre mitjà. La comunicació s'ha de presentar a la persona de referència que forma part de la CIPAAM, o bé, la pot comunicar a un/a representant de treballador/ores que ho traslladarà a la CIPAAM, o a un/a Cap, que ho traslladarà a la CIPAAM, qui informarà la persona afectada sobre els seus drets, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.



En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Diagrama de la Comunicació



per una persona de la seva confiança, sigui o no representant dels treballadors i treballadores, d'un/a delegat/ada sindical o d'un/a delegat/ada de prevenció de riscos laborals, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés.

Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que qui porta la investigació dirigeixi a les persones implicades.

En tot cas, les persones que presten assistència a les persones afectades, i que estan presents a les declaracions i entrevistes realitzades per la comissió d'investigació, ho fan en caràcter d'acompanyants i, per tant, no tenen veu en el procés.

Què passa si la persona no dóna consentiment per iniciar un procediment?

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, la Comissió



investigadora si és el cas, estudiarà la situació amb vista a adoptar les mesures d'ofici adients, de caràcter organitzatiu, preventiu i psico-social.

Així mateix, s'insta a la persona que en tingui coneixement a **fer un acompanyament perquè l'afectada pugui realitzar la demanda de suport pertinent a la CIPAAM** quan estigui preparada per fer-ho.

En tot cas, les situacions constitutives de presumpte delictes penal sempre hauran de ser denunciades a les instàncies pertinents.

Com i qui custodia la documentació?

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi. En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

2.

2. Fase de denúncia interna i investigació

Objectiu:

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. Si la denúncia és verbal, s'assistirà a la persona demandant per plantejar-la per escrit en el model establert (segons l'Annex núm. I del model de denúncia).

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

Constitució de la Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM)

Aquesta **Comissió (CIPAAM)** serà formada per:

La persona responsable de l'àrea de RRHH qui exercirà el càrrec de Secretaria de la CIPAAM; la persona responsable de l'àrea d'Igualtat, la persona responsable de Prevenció de Riscos Laborals,



una del personal funcionari, i una del personal laboral de l'Ajuntament, garantint-ne la paritat de la representació a la Comissió.

La CIPAAM es constituirà en un temps màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia.

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament sexual i de gènere
- Recopilar la informació, analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars: preventives, correctores o sancionadores.
- Emetre i proposar l'informe vinculant en relació a:
 1. Si hi ha indicis fonamentats d'assetjament, la tipologia i la gravetat del mateix.
 2. Si no hi ha indicis fonamentats d'assetjament.
- Seguiment del cas.

Incompatibilitats dels i de les integrants de la CIPAAM:

- Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la CIPAAM les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:
- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

Gestió de l'expedient i l'informe:



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

El procediment d'investigació i avaluació:

Aquesta etapa del procediment durarà **20 dies laborables, amb un màxim de 30 dies laborables** (quan la complexitat del cas així ho requereixi: més d'una persona assetjada o assetjadora, baixa mèdica d'alguna de les parts implicades que impossibiliti la seva participació, etc):

- La *Secretaria de la Comissió Investigadora*, encapçalada per la persona Cap del departament de RRHH, una vegada rebuda la denúncia, en el termini de **tres laborables** des de la recepció de la denúncia, iniciarà un procés confidencial i ràpid, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament, objecte d'aquest protocol.

Les persones participants en **l'avaluació preliminar**, queden subjectes a l'obligació del sigil professional sobre les informacions al fet que tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.

El fet que una persona que se sent assetjada acudeixi a una de les figures de referència de la CIPAAM per a ser escoltada, informada i/o assessorada no implica, en cap cas, **l'activació interna del protocol**, que **sempre s'haurà de fer sota el consentiment exprés de la persona afectada**, ni tampoc l'inici d'un procés de **mediació**, ja que **aquest instrument de resolució de conflictes està totalment contraindicat en situacions d'assetjament**, podent derivar en una situació de violència institucional en confrontar dues parts en una relació asimètrica i d'abús de poder

Investigació i avaluació

- ✓ Si en la fase de avaluació, hi ha hagut indicis d'assetjament, la CIPAAM grup serà l'encarregada de dur a terme la investigació del cas.
- ✓ Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.
- ✓ Cal explicar com es fan entrevistes (qui les fa, com se cita a les parts, amb quin lapse de temps entre unes i altres), a qui es pot citar (parts afectades, testimonis) i confidencialitat que han de mantenir testimonis.



- ✓ El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.
- ✓ La Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM) ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.
- ✓ La CIPAAM, ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:
 1. Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.
 2. No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i/o preventives, si escau. Per emetre l'informe, la comissió investigadora qui porti la investigació tindrà la potestat de designar una persona tècnica assessora interna o externa. Si es considera que cal s'aplicaran mesures preventives d'urgència d'acord del present Protocol d'Assetjament

Mesures cautelars

Durant la tramitació de l'expedient a proposta de la Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM) realitza la investigació preliminar, i podrà prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

La CIPAAM elevarà l'informe de conclusions amb la proposta de mesures correctores, reparadores i/o disciplinàries escaients.

Tipologia d'aplicació de mesures:

- **Mesures correctores:** s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o eviten el seu agreujament o repetició.
- **Mesures protectores i cautelars:** es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciat i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. La CIPAAM ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació i valorar la



idoneïtat del seu aixecament o del seu manteniment fins a l'aplicació efectiva del règim disciplinari o de la seva conversió en mesures definitives.

- **Mesures reparadores:** s'adrecen a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psico-física.
- **Mesures grupals:** quan es tingui constància que en una àrea o departament s'ha donat una situació d'assetjament que ha estat obviada o consentida i no denunciada per part de persones integrants de l'equip que n'eren coneixedores, la CIPAAM durà a terme una intervenció de tipus grupal (sensibilització, formació, refresc del Protocol, etc.).
- **Mesures disciplinàries:** aquestes mesures contribueixen a mostrar el rebuig ferm de l'organització envers les diferents formes d'assetjament i sancionen conductes que no han de quedar impunes.

En el cas de que el subjecte actiu de l'assetjament no pugui ser sancionat disciplinàriament - per no ser personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar, ni de cap de les empreses o organismes dependents- caldrà determinar l'aplicació de mesures pertinents en l'àmbit administratiu o judicial i activar mecanismes de coordinació empresarial.

En tot cas, caldrà tenir present la capacitat de la presidència de la corporació municipal (Alcalde / Alcaldessa) d'exercir accions judicials i administratives d'urgència conforme la normativa vigent del ROM de l'Ajuntament d'Arenys de Mar.

L'òrgan amb capacitat legal sancionadora haurà de comunicar:

- I. **A la part denunciada: la falta laboral comesa i la sanció disciplinària imposada**, seguint els requisits formals i procedimentals legalment establerts i al conveni de referència que en sigui aplicable.
- II. **A la part denunciant: la sanció imposada a la part denunciada i les mesures de reparació proposades.**

Quan es tracti d'una falta laboral comesa per **personal laboral d'una empresa externa** u organisme amb treballadors/es en centres de l'Ajuntament d'Arenys de Mar, **la direcció d'aquesta empresa pel fet d'haver-se adherit al present Protocol quedarà vinculada a la resolució derivada del procediment d'instrucció i a la necessitat de procedir a aplicar el règim disciplinari propi**, tot comunicant a l'Ajuntament d'Arenys de Mar la sanció finalment imposada. Els fets vinculants li seran comunicats a l'empresa pel coordinador/a de l'activitat preventiva, així com la resta de mesures proposades per la CIPAAM, per tal de que compleixi aquelles mesures preventives de les que en sigui el subjecte obligat.



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**

En el cas que la sanció imposada al personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar fos la separació del servei d'un funcionari/ia o bé l'acomiadament de un treballador/a amb vincle laboral, caldrà tenir presents les competències de la presidència de la corporació municipal conforme la normativa vigent referenciat al ROM de l'Ajuntament d'Arenys de Mar.

Qualsevol altra mesura necessària per posar fi a la conducta assetjadora i evitar que es reproduïxi, restablint els drets a la dignitat, honor, intimitat personal i familiar, integritat física i psíquica, no discriminació, seguretat i salut en el treball de la persona afectada.

Quan la persona denunciant exerceixi el seu dret a la vigilància de la salut reconegut a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, el **seguiment del seu estat de salut** es realitzarà per part del personal que realitzi les tasques de vigilància de la salut en el marc dels **serveis de prevenció** observant sempre el deure de confidencialitat i respecte a la seva intimitat exigida a dita Llei.



Sol·licitud extern de personal especialitzat

En qualsevol moment del procés la comissió podrà optar per demanar orientació i/o consulta sobre assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere a través d'un *recurs especialitzat extern*, per a poder realitzar consultes i rebre assessorament, mantenint l'anonimat si es desitja.

Les funcions d'aquest recurs especialitzat extern seran les següents:

- Rebre les consultes i/o denúncies de les persones que se li adrecin.
- Informar que les consultes són confidencials i no s'inicia un protocol fins que no es realitza una denúncia formal.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema: facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Realitzar les comprovacions inicials, que implicarà:
 - L'estudi del cas segons la consulta presentada.
 - La Identificació de la persona afectada i de la possible persona o persones involucrada/es.
 - L'elaboració d'un informe amb les conclusions que es derivin de la seva investigació.

3. Fase de Resolució

Aquesta etapa del procés durarà un màxim de 10 dies hàbils.

En aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès conforme l' apartat anterior.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per qualsevol raó s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció i reparació a la persona victimitzada.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxivarà la denúncia.

Tant en un cas com en l'altre, es trametrà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada. S'informarà de la resolució al Departament de RRHH i al d'Igualtat si fos el cas. I a la representació legal de les persones treballadores (protegint identitat de les persones involucrades).

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etc.) a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa o en el conveni vigent, es posarà en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar



l'expedient disciplinari que correspongui.

Si un cop valorat, es considera que és un **conflicte laboral** interpersonal o altre tipus, s'activaran les mesures de resolució de conflictes interpersonals o de mediació que siguin convenients. S'informarà per escrit les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud.

En tots els casos, si la persona que presenta la denúncia no està d'acord amb la decisió, aquesta podrà ser recorreguda davant l'òrgan competent, segons protocol establert.

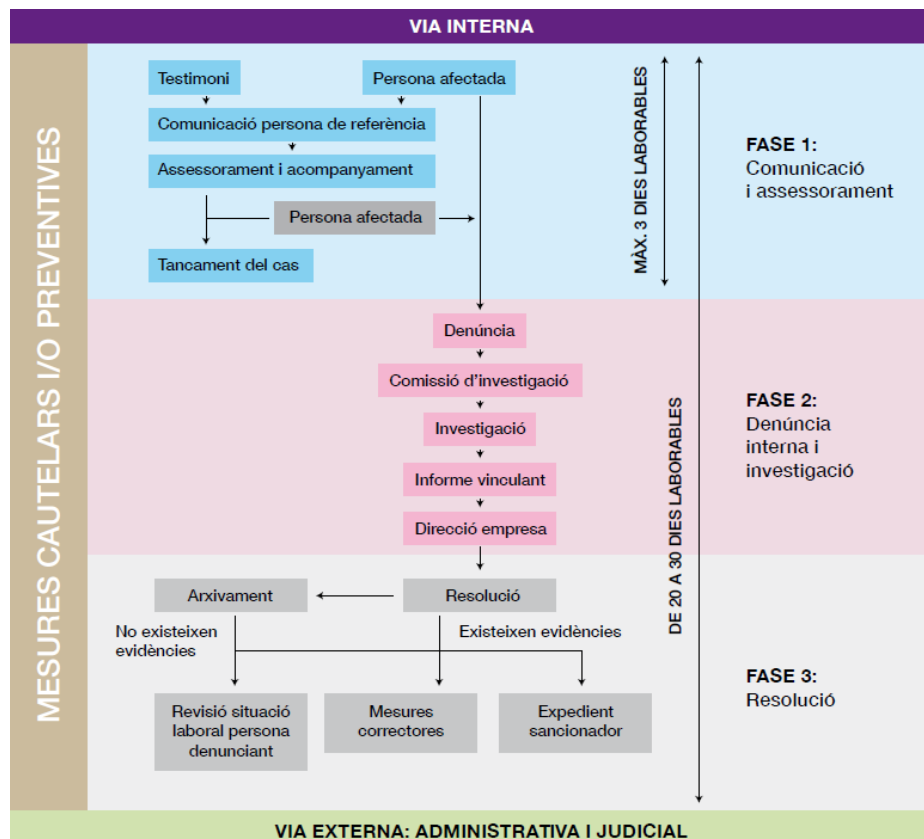
4. Fase d'execució, reparació, seguiment i tancament definitiu del cas

El *seguiment de l'execució* i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà al Departament de RRHH, fins al tancament de les actuacions.

En tots els casos, **la resolució de mesures** serà informada al Comitè de Seguretat i Salut Laboral, i la decisió podrà ser recorreguda davant l'òrgan competent, (Alcalde/ssa) segons protocol establert.

El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores proposades, correspondrà a la CIPAAM o en el seu detriment a la persona Cap de RRHH. Aquest, quan consideri que les mesures han estat aplicades, realitzarà un informe de seguiment i procedirà al tancament definitiu del cas.

Al quadre I: Es pot veure el diagrama del procés per via interna:



Font: Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de relacions laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya.

8. VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015 Ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i S.S, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas d'assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. La Llei 11/2014 preveu que en cas d'agressió per motiu LGTBI fòbic s'informi l'Àrea per a la Igualtat de tracte i no-discriminació de persones LGTBI. Direcció General d'Igualtat.

La via judicial



Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'Ajuntament" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delicte en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi penal.

9. -REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es revisarà periòdicament, cada quatre anys, i es modificarà quan es consideri necessari; i se'n farà un seguiment continu.

10. MARC NORMATIU

- Normativa catalana



- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
 - Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
 - Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
 - Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
 - Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
 - Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
 - Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
 - Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
 - Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
 - Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
 - Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- **Normativa estatal**
- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
 - Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
 - Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
 - Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 - Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
 - Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
 - Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
 - Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, re-ferida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
 - Llei 23/2015, de 21 de juliol, Ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguridad Social.
 - Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
 - Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).



- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. Article 1.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

–

○ Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.



- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema “Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l’orientació sexual” (dictamen d’iniciativa).

- **Normativa internacional**

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. S’hi denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d’ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l’adopció de mesures destinades a lluitar contra l’assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d’assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

II.



II.

II.

II.

II.

II.

II.

II.

II.ANNEXOS

ANNEX I. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC AL TREBALL –ATP-

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament psicològic:

MESURES ORGANITZATIVES	RELACIONS SOCIALS I RUMORS	ESFERA PERSONAL I VIDA PRIVADA	AGRESSIONS VERBALS I FÍSQUES
------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------------



<ul style="list-style-type: none">○ Menyspreu persistent a la tasca d'una persona, fixació d'objectius, tasques i/o terminis impossibles d'assolir.○ Control desmesurat o inapropiat del rendiment.○ Judici ofensiu del treball d'una persona.○ Qüestionament reiterat i menyspreadors de les decisions d'una persona.○ Assignació injustificada de tasques molt pesada del lloc de treball o categoria professional.○ Assignació de tasques degradants.○ Buidar de contingut i tasques el lloc de treball.○ Transmissió voluntària de consignes errònies.	<ul style="list-style-type: none">○ Exclusió, aïllament o separació dels companys/es.○ Restricció de la comunicació a través de gestualitat, consignes directes o negació de la paraula.○ Tractar una persona com si no existís.○ Criticar una persona en la seva absència, amb la intenció de perjudicar-la professionalment i/o personalment.○ Difondre rumors sobre la víctima amb la finalitat de perjudicar-la.	<ul style="list-style-type: none">○ Crítica persistent a la vida privada d'una persona.○ Crítica persistent a l'aspecte físic d'una persona.○ Comentaris denigrants sobre possibles trastorns psicològics d'una persona.○ Mofar-se d'una persona funcionalment diversa.○ Mofar-se de la vida privada.○ Imitació de gestualitat, veu, etc.○ Atacs a les actituds i creences polítiques i/o religioses.○ Mofes a la nacionalitat, origen o pertinença ètnica de la víctima.	<ul style="list-style-type: none">○ Crits i insults.○ Tracte denigrant.○ Terror telefònic o via xarxes socials.○ Amenaces verbals.○ Agresions físiques.
---	--	--	---

ANNEX 2. ASSETJAMENT SEXUAL

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Acosopsicologico+en+el+trabajo+Diario+de+incidentes/51917f32-fb64-408d-88be-7bba9df477ca>



El diari d'incidents és un instrument desenvolupat pel Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INHST) adreçat a facilitar la identificació de la possibilitat d'estar sent objecte d'assetjament psicològic en el treball: la pròpia persona que pot estar patint aquesta situació defineix els diferents esdeveniments que identifica com a conflictius amb altres persones del seu entorn laboral, susceptibles de ser constitutives d'assetjament.

No obstant això, no es tracta d'un instrument que indiqui de manera inequívoca l'existència d'assetjament psicològic i sempre es recomana acudir al Servei de Prevenció l'empresa, al personal delegat de prevenció o bé a la CPDAS per a consultar qualsevol situació que percebem com a susceptible de ser classificada com a assetjament.

Com utilitzar el diari d'incidents?

Si consideres que has rebut accions o comportaments de violència psicològica per part d'alguna/es persona/es amb les que treballes, i cada vegada que creguis que s'ha generat una nova acció o repetit una anterior, omple totes les caselles d'una de les files de la graella següent, tenint en compte el que s'indica a continuació:

- Data: dia en què es produeix l'acció o comportament. Si es produeixen diverses accions o comportaments en un mateix dia, utilitza una fila per a cada ocasió.
- Hora: hora en la qual es produeix l'acció o comportament.
- Tipus de conducta/es: en la taula 1 s'especifiquen una sèrie d'exemples, indica en la columna del diari d'incidents el/els número/s corresponent/s (pots anotar més d'un número).
- Lloc: anota on s'han donat aquestes conductes (veure taula 2).
- Qui realitza la conducta: anota qui duu a terme l'acció. Per a emplenar aquesta columna, has d'elaborar una llista codificada de persones i a cada persona que hagi generat un comportament d'assetjament li assignaràs un número: guarda la llista a part, en lloc segur (a casa, per exemple). Cada vegada que una de les persones de la llista actuï de manera ofensiva cap a tu, anota el seu número en aquesta casella. Si es tracta de diverses persones actuant conjuntament o consecutiva, s'anotaran els seus respectius números.
- Persones presents: es refereix a altres persones presents quan va tenir lloc l'acció, que no col·laboren en ella i es mantenen com a testimonis silenciosos o bé intenten "posar-se del nostre costat". Procedeix com en l'ocasió anterior, usant el llistat codificat, i assigna un número a les persones que, encara que no hagin participat de manera activa en el succés, eren presents.
- Altres persones afectades: altres persones presents quan va tenir lloc l'acció i que també es van veure afectades per ella. Procedeix com en l'ocasió anterior, mitjançant un llistat codificat.
- Què faig: comportament que has adoptat durant i després de l'acció. Anota el comportament segons el llistat de la taula 3.

Com m'afecta: valora, de 0 a 10, fins a quin punt t'ha afectat la situació. Ajuda't considerant les opcions presentades en la taula 4.

TAULA 1: TIPUS DE CONDUCTA
Em parlen a crits.
Em redueixen responsabilitats, tasques, etc., sense justificació suficient.



Abús d'autoritat (no em deixen fer el meu treball, fixen objectius inassolibles en el meu treball, redueixen excessivament els terminis per a dur a terme les meves tasques, m'intimidem o amenacen amb degradació, acomiadament, trasllat, etc.).
Critiquen constantment o excessiva el meu treball. Em desqualifiquen. Jutgen la meva tasca de manera ofensiva.
Supervisió excessiva: al meu treball, horaris, etc.
M'exclouen de reunions de treball, trobades socials relacionades amb el treball, etc.
Em culpabilitzen de situacions de les que no sóc responsable
Es burlen, mofen o difonen comentaris maliciosos sobre mi, incloent qüestions alienes a la meva feina.
Rebutgen peticions raonables de festius, gestions fora de l'empresa, etc.
No em saluden, ni em dirigeixen la paraula. Es comporten com si no existís, etc.

TAULA 2: LLOC	CODI
En el meu lloc de treball (aïllat/aïllada).	1
En el lloc de treball d'una altra persona.	2
En el lloc de treball-despatx-sala compartit amb altres companys/es.	3
A la sala de reunions.	4
A la sala de descans o en llocs de pas.	5
Fora de l'àmbit laboral (bar, carrer, restaurant, etc.).	6

TAULA 3: QUÈ FAIG?	CODI
No faig res, no responc, m'inhibeixo o marxo a un altre lloc.	1
Intento respondre/dialogar, però continuen o incrementen la intensitat de la conducta.	2
Responc/dialogo, i finalitza la conducta.	3
Responc vehementment i la situació es converteix en una disputa oberta.	4
Comento a superiors, iguals o persones subordinades la situació (o a delegats/ades prevenció, PRL, etc.).	5

TAULA 4: COM M'AFECTA?	CODI
Em molesta, però no sento canvis en el meu estat d'ànim.	1-2
Em molesta i noto que m'he alterat lleugerament.	3-4
M'he alterat, però en menys de dues hores torno al meu estat d'ànim habitual.	5-6
M'he alterat i trigo més d'un dia a no recordar constantment el fet.	7-8
M'he alterat molt. Recordo constantment el fet, i ha afectat el meu estat d'ànim.	9-10



ANNEX 3. ACTUACIÓ DE TESTIMONIS.

El personal de l'Ajuntament d'Arenys de Mar que observi que un/a company/a o una altra persona present en el centre de treball es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra que es relaciona amb ella per raó de la seva feina, o que tingui indicis de que algú en el seu entorn proper pugui estar patint algun tipus d'assetjament, haurà de guiar la seva actuació conforme a les següents orientacions:

Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat i pot estar lesionant diversos drets fonamentals.

Al mateix temps i en la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que s'activaran les vies de resolució mencionades en aquest Protocol que es considerin adients.

Donar suport a la persona que pateix la situació.

En la mesura que sigui possible, cal oferir suport a la persona que està patint aquesta situació perquè pugui adreçar-se a la persona assetjadora i deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua o la persona assetjada no desitja dirigir-se a qui provoca la situació, es recomana que es comenti a l'afectada la necessitat de posar-ho en coneixement de la Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM) demanar assessorament i assistència per tal que es posi fi a la conducta assetjadora.

Comunicar les conductes d'assetjament mitjançant el procediment establert.

Quan la comunicació es faci mitjançant el procediment de denúncia, s'adreçarà la mateixa a qualsevol de les persones integrants de la Comissió Investigadora del Protocol d'Assetjament d'Arenys de Mar (CIPAAM). La persona de referència triada, verificarà i contrastarà, amb la persona identificada com a víctima d'assetjament, els fets i els indicis d'assetjament al·legats pel o per la testimoni. Des d'aquest moment, no es podran endegar més actuacions internes que les que expressament autoritzi la víctima.



ANNEX 4. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA – PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL.

AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR.

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognoms:	DNI:
Lloc de feina:	Àrea/departament:
Tel. de Contacte:	Correu electrònic:
Nom cap àrea/dept.:	Tel. Contacte:

DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Nom i cognoms:	DNI:
Lloc de feina:	Àrea/departament:
Tel. de Contacte:	Correu electrònic:
Nom cap àrea/dept.:	Tel. Contacte:

RELAT DELS FETS (Concretar el motiu i acompanyar documentació si s'escau)

--



TESTIMONIS

1. Nom i cognoms	Correu electrònic:
2. Nom i cognoms	Correu electrònic:
3. Nom i cognoms	Correu electrònic:

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

SI

NO

<i>En cas afirmatiu, s'ha determinat:</i>	
<i>Existència d'evidències d'una situació d'assetjament:</i>	

Lloc, data i firma:



ANNEX 5. MODEL DE DOCUMENT DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT TESTIMONIS DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ D'ASSETJAMENTS A L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MAR.

En/Na..... major d'edat, amb DNI núm., domicili aen la meua condició de membre de la Comissió Investigadora d'Assetjaments de l'Ajuntament d'Arenys de Mar, segons Decret d'Alcaldia número: de data

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

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb la Comissió i/o l'Ajuntament d'Arenys de Mar.

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

A Arenys de Mar, a la data: de 202

Signat: **Nom de la persona**

ANNEX 6. MEMBRES DE LA COMISSIÓ INVESTIGADORA DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT D'ARENYS DE MAR (CIPAAM).



NOM, COGNOMS I FORMA DE CONTACTE DE LES PERSONES QUE INTEGREN LA COMISSIÓ I PERSONES SUBSTITUTES.

***REPRESENTANTS TITULARS:** Són aquells designats amb acord dels representants dels treballadors i treballadores i de l'empresa:

- **CAP DE RECURSOS HUMANS.** Persona de referència per a la recepció de les denúncies:
 - *Sr. Jordi Puig Fernández.*

- **TÈCNICA D'IGUALTAT:**
 - *Sra. Laura Espinasa Martori.*

- **COORDINADOR/A D'EMERGÈNCIES, PROTECCIÓ CIVIL I RISCOS / TÈCNIC/A DE PREVENCIÓ I SEGURETAT:**
 - *Sr. Carles Pérez Ruíz.*

- **REPRESENTANT PERSONAL FUNCIONARIAT:**
Com a opció de persona de referència a la recepció de denúncies:
 - *Olga Rodríguez Barberá.*

- **REPRESENTANT PERSONAL LABORAL:**
Com a opció de persona de referència a la recepció de denúncies:
 - *Esther Jiménez García.*

* Aquests membres poden designar una persona especialitzada o assessora per a la intervenció o seguiment del cas que valorin necessari.

REPRESENTANTS EN SUBSTITUCIÓ: Designats a proposta de la Comissió investigadora:

PERSONA ASSESSORA ESPECIALITZADA DESIGNADA: Designada a proposta de la Comissió investigadora:

Data i signatura constitució dels membres de la Comissió investigadora.



ANNEX 7. 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

Persones involucrades

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

Comissió d'investigació

- Data de constitució de la Comissió d'investigació a partir de la recepció de la denúncia (adjuntar acta):
- Nom, 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

Testimonis

- Nom, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciante:
- Exposició sintètica del testimoni de la part denunciante:
- Nom, lloc de treball i càrrec testimonis de la part denunciada:
- Exposició sintètica del testimoni de la part denunciada:

Altres proves aportades

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

Actuacions dutes a terme per part de la Comissió d'investigació



- Nombre, 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 però si d'altres situacions discriminadores (detallar):
- La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o una situació d'assetjament
- L'existència d'una situació d'assetjament:
 - Sexual
 - Per raó de sexe
 - Per raó d'orientació sexual
 - Per raó d'identitat de gènere
 - Per raó d'expressió de gènere

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

Proposta de mesures

- Mesures preventives i correctores:
- Mesures de recuperació i reparació:
- Mesures disciplinàries:
- Mesures organitzatives:

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".

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



ANNEX 8. 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 qüestionador 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.

Primera entrevista:

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.*

- ➔ A la persona que denuncia (víctima)
- ➔ A la persona denunciada

➔ A la persona que denuncia (víctima):

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

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

- En primer lloc cal 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 víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.).
- Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb



testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves). No obstant, en aquest cas, si la persona denunciant aporta indicis fonamentats, s'aplica el principi d'inversió de la càrrega de la prova i, per tant, és la persona denunciada qui les ha d'aportar.

- o Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurí-dic.

→ **A la persona denunciada:**

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- o Explicar que se l'ha 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 (dades mèdiques, situació personal, etc.).
- o Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- o Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta planteji sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciant ni a les persones que fan de testimonis.
- o Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- o Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau, atès que en aquest procediment prima el principi d'inversió de la càrrega de la prova, sempre que la persona denunciant porti indicis fonamentats d'assetjament. Per tant, és la presumpta persona assetjadora que ha de provar que no ha realitzat conductes que puguin ser tipificades com a assetjament.

→ **A testimonis:**

Les entrevistes a testimonis s'han de realitzar, preferiblement, 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:

- o Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- o 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.
- o Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).
- o Indagar si és un fet puntual o sostingut en el temps, individual o grupal, si és l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament.
- o Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis.

Segona entrevista:

→ **A la persona que denuncia**

L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit. 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.

→ **A la 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.

ANNEX 9.

BIBLIOGRAFIA.

- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.



- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.
 - Comissió Internacional de Juristes i Servei Internacional per als Drets Humans, (2007): *Principis de Yogyakarta. Principis sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans en relació amb l'orientació sexual y la identitat de gènere*. Comissió Internacional de Juristes i Servei Internacional per als Drets Humans, Yogyakarta, Indonèsia.
 - Departament de Benestar Social i Família (2012): *Protocol marc i orientacions d'actuació contra els maltractaments a les persones grans*. Ed. Secretaria de Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona.
 - Direcció General de la Funció Pública (2015): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.
 - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008): *Guía Técnica para la integración de*
 - Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Manresa (2020): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Manresa*. Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.
 - Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere* (Document marc per a Ajuntaments – Versió 7 –). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.
 - Tamaia Viure Sense Violència (2015): *Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista*. Material didàctic. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona.
 -
- Protocol Prevenció, detecció, abordatge. I seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, d'expressió o identitat de gènere del Consell comarcal del Maresme.



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**





**Ajuntament
d'Arenys de Mar**



ANNEX 10.

CONTACTE DE SERVEIS I RECURSOS.

SIAD, SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ I A LES DONES:

És un Servei d'Informació i Atenció a les dones que presta el Consell Comarcal del Maresme amb el suport de l'Institut Català de les Dones. El seu principal objectiu és afavorir les relacions d'igualtat entre homes i dones en aspectes fonamentals com els drets socials, laborals, personals i familiars de les dones al Maresme i en concret, per a les dones a Arenys de Mar. Professionals especialitzats/ades en assessorament jurídic i psicològic atenen individualment les dones que necessiten informació, assessorament o suport personal. La confidencialitat i l'anonimat de les usuàries està completament garantit.

Atenció a Arenys de Mar:

Mòduls Can Nadal. C. Can Nadal, s/n

08350 Arenys de Mar

Per concertar hora: **Tel. 937 411 622**

A través del formulari de sol·licitud: www.ccmaresme/siad

SIAD Consell Comarcal del Maresme:

Plaça Miquel Biada, 1

08301 Mataró

SAI MARESME (Servei d'Atenció LGTBI):

És un servei que permet avançar cap a una societat més igualitària que protegeixi qualsevol persona que senti vulnerats els seus drets per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

CONTACTE:

Tel: 93 741 16 22

A/e: sai.lgtbi@ccmaresme.cat

Web:

<https://www.ccmaresme.cat/igualtat/atencio-integral-lgtbi-sai>

HORARI D'ATENCIÓ AL PÚBLIC:

Dilluns, dimecres, dijous i divendres de 9 a 15h.

Dimarts de 9 a 14.30 i de 16.30 a 19h.

SIE: SERVEI D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA:

El Servei d'Intervenció Especialitzada per a dones en situació de violència masclista i per als seus



fills i filles a Mataró i la comarca del Maresme és un servei públic del **Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya**, gestionat per FSC des de desembre de 2014 , que ofereix atenció integral i recursos per al procés de recuperació de les dones que han patit o pateixen situacions de violència masclista, i també a les seves filles i fills.

El centre té com a objectiu fonamental oferir informació, atenció i recuperació des d'una perspectiva integral per facilitar atenció i recursos en el procés de recuperació tant a dones com als nens i adolescents a càrrec. Així mateix, des del servei es potencia la prevenció, la sensibilització i la implicació comunitària en aquest problema social de primer ordre.

Principals destinataris/es de la intervenció:

Dones residents en l'àmbit territorial d'actuació, majors de 18 anys (o menors amb autorització) que viuen o han viscut qualsevol manifestació de violència masclista, sense discriminació per edat, estat de salut física i mental, discapacitat, situació legal, orientació sexual i/o procedència.

Nens i adolescents que viuen o han viscut situacions de violència masclista. Principalment, són els fills i les filles de les dones ateses en el servei, tot i que també s'atendrà als fills i filles de les dones que hagin mort a conseqüència de la violència a mans de l'agressor.

Informació De Contacte:

Email: dir.siemaresme@fsyc.org

Telèfon: 93 796 13 00

Lloc web: <https://www.fsyc.org/proyectos/servei-dintervencio-especialitzada-sie-a-mataro-i-la-comarca-del-maresme/?lang=ca>

GUIA DE SUPORT SERVEIS PER A DONES EN SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA DE L'AJUNTAMENT I COMARCA DEL MARESME:

Lloc web: https://arenysdemar.cat/ARXIUS/2016/IGUALTAT/Guia_Suport_Dones.pdf

A Arenys de Mar, a la data de la signatura electrònica