



**AJUNTAMENT  
DE RIUDOMS**

# PROTOCOL EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I DISCRIMINATORI

## **ADAPTAT A**

Llei 31/1995, de 8 de novembre

Directives 2002/73/CE i 2006/54/CE

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre

Reial Decret-llei 6/2019, de 1 de març

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre

**AJUNTAMENT DE RIUDOMS**

Data: 16 d'octubre de 2024

## ÍNDEX

<b>1. INTRODUCCIÓ</b>	<b>3</b>
1. 1. <u>CONTEXT SOCIAL I LABORAL</u>	3
<b>2. MARC NORMATIU</b>	<b>3</b>
<b>3. CONCEPTUALITZACIÓ</b>	<b>5</b>
3. 1. <u>TIPUS D'ASSETJAMENT EN L'ENTORN LABORAL</u>	5
<u>Assetjament discriminatori</u>	5
<u>Assetjament sexual</u>	5
<u>Assetjament per raó de sexe</u>	6
<u>Assetjament moral o mobbing</u>	6
<u>Ciberassetjament</u>	6
3. 2. <u>ALTRES CONCEPTES</u>	6
<b>4. PRINCIPIS RECTORS, GARANTIES I DECLARACIÓ INSTITUCIONAL</b>	<b>7</b>
4. 1. <u>DECLARACIÓ DE PRINCIPIS</u>	7
4. 2. <u>PRINCIPIS BÀSICS I GARANTIES</u>	8
<b>5. COMPORTAMENTS I CONDUCTES</b>	<b>8</b>
<b>6. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ</b>	<b>9</b>
6. 1. <u>OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ</u>	9
<b>7. OBLIGACIONS I RESPONSABILITAT D'ACCIÓ</b>	<b>10</b>
7. 1. <u>COMPOSICIÓ</u>	10
7. 2. <u>FUNCIONS I DISPOSICIONS</u>	11
<b>8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ</b>	<b>12</b>
8. 1. <u>ACTUACIONS PREVENTIVES</u>	12
8. 2. <u>PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EXTERN</u>	13
8. 3. <u>PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN</u>	14
<u>FASE 1: Comunicació de l'assetjament i assessorament</u>	14
<u>FASE 2: Denúncia interna i investigació</u>	15
<u>FASE 3: Resolució</u>	15
8. 4. <u>MESURES CAUTELARS</u>	18
<b>9. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES</b>	<b>18</b>
<b>10. DEURES I CONFIDENCIALITAT</b>	<b>19</b>
10. 1. <u>DEURES DE LES PERSONES IMPLICADES</u>	19
10. 2. <u>CONFIDENCIALITAT</u>	19
<b>11. DISPOSICIÓ FINAL, VIGÈNCIA I REVISIÓ</b>	<b>21</b>
Annex - Documentació	22

## 1. INTRODUCCIÓ

### 1. 1. CONTEXT SOCIAL I LABORAL

La igualtat és un principi jurídic universal, reconegut per les normatives internes i internacionals, que requereix que cada persona rebi un tracte per igual, sense cap discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen (racial o ètnic), estat civil, religió, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua. No obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat en tots els àmbits és únicament teòrica.

Entre els processos socials i culturals que caracteritzen la societat actual, és important destacar la recrudescència de formes de discriminació, prejudici i exclusió.

Una de les manifestacions, més rellevants de la desigualtat real que hi ha, és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral i que atempta contra els drets fonamentals: la llibertat, la intimitat i la dignitat.

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i establir procediments com a principal instrument per la prevenció, detecció i resolució de situacions de discriminació.

## 2. MARC NORMATIU

La protecció al treballador i treballadora davant l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueix una obligació contemplada en les actuals normatives i en el dret laboral, constituint-se aquesta una responsabilitat per a les empreses.

El respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la dignitat humana, està prevista com un dret laboral per l'Estatut dels Treballadors (article 4.2 e del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'ET), incloent-hi en el respecte a la intimitat i la dignitat davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, entre altres tipus d'assetjament. D'igual manera, l'article 17 de ET preveu el dret a la no discriminació en les relacions laborals, el que inclou de nou l'assetjament.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals estableix l'obligació a totes les empreses de garantir la seguretat i salut del personal treballador en qualsevol dels àmbits en els quals es desenvolupin les seves funcions laborals.

El gran risc psicosocial per a la salut i per a la seguretat dels treballadors i treballadores que comporten les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, evidència la necessitat que les empreses s'involucrin en la seva prevenció, i estableixin mesures, protocols i estratègies que minimitzin la possibilitat de materialització del risc d'aquestes.

Així mateix, les Directives 2002/73/CE i 2006/54/CE, van reafirmar aquesta necessitat que les persones empresàries prenguin mesures per combatre les conductes de discriminació.

L'article 48 de la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix de manera específica l'obligació de les empreses de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments i establir canals de denúncies que garanteixin la protecció del denunciador, segons la Llei 2/2023 de 20 de febrer.

## RESUM NORMATIVES APLICABLES:

### Normativa Europea

- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs en la **Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991**, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu de 23 de setembre de 2002** que modifica la Directiva 76/207CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones a l'àmbit laboral.

### Normativa Nacional

- **Constitució Espanyola de 1978**
  - art. 14: Principi d'igualtat.
  - art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
  - art. 18: Dret a l'honor, la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
  - art. 35: Dret al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.
- Codi Penal, **Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre:**
  - art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delicte.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
  - art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
  - art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
  - art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones empleades en la forma que es determini en la legislació laboral.
  - art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.
- **Estatut dels Treballadors:**
  - art. 4.2: En la relació de treball, els treballadors i les empleades tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **EBEP article 14 drets individuals**

- **Llei de Règim Jurídic i Procediment Administratiu Comú.**
  - art. 28 i 29: L'art. 28 estableix les causes d'abstenció i l'art.29 la figura de la recusació, procediment i terminis.
- **Llei 15/2009, del 22 de juliol**, de mediació en l'àmbit del dret privat, Capítol I, Disposicions generals, Article 1.

#### Normativa Autonòmica

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya:**
  - art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
  - art. 5.3: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
  - Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

### 3. CONCEPTUALITZACIÓ

#### 3. 1. TIPUS D'ASSETJAMENT EN L'ENTORN LABORAL

##### Assetjament discriminatori

Tota conducta no desitjada, en el lloc de treball o en connexió amb el treball, vinculada a qualsevol circumstància personal (origen ètnic o racial, orientació sexual...) que té com a propòsit o efecte vulnerar la dignitat de la persona i crear-li un entorn discriminatori, hostil, humiliant o degradant.

##### Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOIEMH, Art. 7).

Les conductes d'assetjament sexual es classifiquen en dos tipus:

1. **Xantatge sexual:** El produït per un superior jeràrquic o persones de les quals les seves decisions poden tenir efectes sobre el treball i les condicions de treball de la persona assetjada.

El xantatge sexual pot ser explícit quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física o implícit, quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals similars, millorin la seva categoria o salari per acceptar condicions d'un xantatge sexual, el que incita implícitament a la seva acceptació.

2. **Assetjament ambiental:** Aquella conducta que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa.

#### Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOIEMH, Art. 7).

#### Assetjament moral o *mobbing*

Tota conducta abusiva que atempti, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o integritat psíquica o física d'una persona i que posi en perill la seva feina o degradi l'ambient de treball.

Existeixen tres tipus de *mobbing*:

1. **Ascendent (de subordinat a cap):** Normalment, es dona quan s'incorpora a l'entitat una persona de l'exterior amb un rang superior jeràrquic i els seus mètodes no són acceptats per la plantilla que està sota la seva direcció.
2. **Descendent (de cap a subordinat):** És la situació més habitual, en què es donen comportaments d'assetjament moral i en què s'aprofita la posició de poder.
3. **Entre iguals (de company/a a companya/ny):** Es dona habitualment perquè algun dels membres del grup no accepta les pautes de funcionament acceptades per la resta.

#### Ciberassetjament

Conducta d'assetjament sexual, laboral, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere, quan aquestes es realitzen a través de mitans digitals mitjançant la gravació, difusió o publicació de missatges o imatges que afecten la intimitat i/o llibertat de la víctima en l'àmbit laboral. Pot donar-se tant entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, amb relació de dependència o no, dins de l'estructura organitzativa de l'entitat, sempre que hi hagi una posició de poder.

### 3. 2. ALTRES CONCEPTES

**Discriminació directa:** Quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en una situació anàloga o comparable.

**Discriminació indirecta:** Quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa algunes persones en desavantatge respecte a d'altres per la seva situació.

**Discriminació múltiple:** Quan interactuen diversos motius de discriminació.

**Divisió sexual del treball:** Repartiment del treball, remunerat i/o no remunerat, en funció dels rols de gènere assignats a les persones.

## 4. PRINCIPIS RECTORS, GARANTIES I DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

### 4. 1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** es compromet a complir amb la seva obligació, segons l'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors, respecte als drets de les persones treballadores i, més concretament, el respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.

Així mateix, assumeix la seva responsabilitat en la prevenció dels riscos laborals, present en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, en garantir la salut i la seguretat de les persones treballadores en els aspectes relacionats amb el treball, el que inclou la protecció davant l'assetjament donat que aquest constitueix un risc psicosocial i un greu atac a la seguretat i salut del treballador i treballadora.

En consonància amb l'Article 48 de la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, l'entitat es compromet a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe, arbitrànt mesures de prevenció davant aquests, procediments de gestió i investigació de les denúncies, i procediments per tractar i reaccionar amb celeritat davant aquestes situacions.

En virtut de l'anterior, l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** assumeix que les actituds i actes d'assetjament sexual i per raó de sexe, suposen un atemptat contra la dignitat de les persones i als seus drets fonamentals, i no permetrà ni tolerarà cap d'aquestes conductes en el si de l'entitat, no permetent cap actitud, comportament o situació d'assetjament sexual i per raó de sexe, estant aquestes conductes estrictament prohibides.

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** es compromet a implementar i supervisar mesures que persegueixin fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integrin la nostra organització.

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** garanteix i estableix mecanismes que permetin atendre tots els informes, investigar de forma urgent, confidencial, imparcial, amb garanties, i prevenir i evitar les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe, posant totes les mesures a la seva disposició en la implementació de procediments d'evitació i reacció davant d'aquests.

Tanmateix, per aconseguir evitar que es donin aquests tipus de comportaments en l'entitat és imprescindible la conscienciació i sensibilització de cada persona treballadora de l'organització.

Cada integrant ha d'assumir la responsabilitat individual de tractar a totes les persones respecte a la seva dignitat i drets fonamentals, d'evitar comportaments, actituds o accions que puguin ser ofensives, humiliants, hostils o molestes, i d'actuar adequadament davant aquestes, comunicant-les, i sense ignorar la seva existència, impedit la seva reiteració i donant suport a qui ho pateix.

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** es compromet a regular, la problemàtica de l'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals, establint una metodologia preventiva.

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** reitera que queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, podent comportar la imposició de sancions disciplinàries que puguin arribar a l'acomiadament disciplinari, segons el que es preveu en l'Article 54 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei General de l'Estatut dels Treballadors i per raó del conveni col·lectiu d'aplicació.

## 4. 2. PRINCIPIS BÀSICS I GARANTIES

L'AJUNTAMENT DE RIUDOMS garanteix els següents principis:

- Respecte i protecció
- Confidencialitat
- Dret de la informació
- Suport de persones formades
- Diligències i celeritat
- Tracte just
- Protecció davant possibles represàlies

## 5. COMPORTAMENTS I CONDUCTES

L'assetjament sexual i per raó de sexe pot revestir diverses formes, el denominador comú de les quals és que totes englobin connotacions específicament sexuals considerades discriminatòries per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En aquest sentit, quan es produeix assetjament sexual, la violència contra la persona que el pateix pot ser efectuada sense contacte físic (al·lusions, proposicions, comentaris, gestos, mirades...) o amb contacte físic (fregaments, tocaments...).

De la mateixa manera, l'assetjament per raó de sexe es pot considerar com la discriminació retributiva, les dificultats d'accés i promoció al treball pel fet de ser dones, l'obligació de fer determinades tasques perquè es consideren pròpies de les dones, comentaris i acudits sexistes, discriminacions vinculades a la maternitat, etc.

Sense excloure o limitar, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportaments següents:

- Verbal:
  - Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona
  - Fer comentaris o bromes sexuals obscens.
  - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
  - Oferir cites compromeses o la participació en activitats lúdiques no desitjades, o pressionar per concretar-les.
  - Fer demandes de favors sexuals.
- No verbal:
  - Fer mirades lascives al cos.
  - Fer gestos obscens.
  - Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
  - Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.



- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.
- Físic:
  - Fer un apropament físic excessiu.
  - Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
  - Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
  - Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requisits sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
  - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

## 6. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

### 6. 1. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'objectiu principal del present Protocol contra l'assetjament és definir el marc d'actuació de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS i els seus Ens** davant d'una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o de qualsevol altre tipus de discriminació directa o indirecta, amb la finalitat de prevenir aquest tipus de conductes.

Els objectius generals d'aquest Protocol són:

- Garantir el dret a tota la plantilla de rebre un tracte respectuós i digne, exempt de tota mena d'assetjament.
- Consolidar un entorn laboral psicosocial saludable i fomentar els entorns lliures d'assetjament.
- Vetllar per la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.
- Definir les pautes que permetin identificar una situació d'assetjament, amb la finalitat de resoldre una situació discriminatòria i minimitzar les conseqüències, garantint en tot moment els drets de totes les persones implicades.
- Aplicar les mesures necessàries per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin per posar fi a l'assetjament i a la discriminació.

Els objectius específics són:

- Informar, formar i sensibilitzar al personal treballador en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Aportar els mecanismes necessaris per iniciar i dur a terme el procés complet de denúncia.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats.
- Crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços.

El present Protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS i els seus ens** en el seu entorn laboral.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS i els seus ens**. D'igual forma és aplicable a qualsevol persona que, sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'entitat.

L'objecte del present Protocol inclou, d'igual forma, la protecció de la totalitat del personal ocupat, davant conductes d'assetjament produïdes per persones internes o externes vinculades a l'entitat.

## 7. OBLIGACIONS I RESPONSABILITAT D'ACCIÓ

L'organització té plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones empleades de l'entitat i l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i el deure d'establir els procediments necessaris per a la seva prevenció i sanció.

Per altra banda, i per tal de poder implementar de forma correcta el present Protocol, es crea el Comitè Instructor.

### 7.1. COMPOSICIÓ

El Comitè Instructor és aquella comissió equilibrada i paritària, encarregada de dur a terme el seguiment de les denúncies, seguint les pautes establertes en el present Protocol.

La responsabilitat del Comitè Instructor serà atorgada a:

Comitè Instructor integrat pels representants legals del treballadors (representants de personal laboral i delegat de personal funcionari) i la responsable de serveis jurídics.

Les competències/responsabilitats són:

- Rebre totes les denúncies, queixes, reclamacions, suggeriments o consultes en relació amb situacions d'assetjament.
- Realitzar la investigació dels suposats casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori que es plantegin, efectuar totes les proves de caràcter documental o entrevistes que siguin necessàries, i garantir en tots els casos l'estricta confidencialitat del cas i de les persones implicades i la igualtat de tracte entre aquestes.
- Preparar un informe detallat el qual contingui la corresponent proposta de mesures a adoptar.
- Remetre dit informe en un termini màxim de 2 mesos, des de la recepció de la denúncia.
- Donar seguiment periòdicament a cada denúncia plantejada, annexant a cada informe les accions empreses.

En el cas, que qualsevol membre d'aquest Comitè Instructor estigui involucrat en un procés d'assetjament o afectar per una relació de parentiu o afectiva, amistat o enemistat manifestada, de

superioritat o subordinació jeràrquica immediata, o per qualsevol altra mena de relació directa respecte a la persona afectada o a la persona denunciada, que pugui fer dubtar de la seva objectivitat i imparcialitat en el procés, aquesta persona automàticament deixarà de formar part d'aquest procés.

Si fos la persona denunciada o la persona denunciant, també quedarà invalidada per a intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució del seu cas.

## 7. 2. FUNCIONS I DISPOSICIONS

1. En el procés d'investigació, el Comitè Instructor tractarà cada cas de manera individualitzada, i vetllarà perquè les persones afectades siguin escoltades i recolzades en tot moment.

El Comitè instructor podrà portar a terme entrevistes o altres tècniques d'investigació amb qualsevol de les persones implicades, testimonis, o tercers que es consideri que puguin aportar informació útil i necessària.

Si la persona denunciant ha decidit recórrer directament a la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació.

2. Amb la finalitat d'elaborar un informe el més complet possible del procés de recerca, el Comitè Instructor recaptarà les proves que consideri necessàries, incloent-hi:

- Testimonis de persones afectades, implicades, etc.
- Declaracions per escrit.
- Informes de les persones especialistes que tractin amb la persona afectada (en aquest cas es recaptarà l'autorització expressa i per escrit de la part interessada).
- Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.

L'informe inclourà com a mínim:

- Antecedents del cas (resum d'arguments plantejats per les parts implicades).
- Resum de les intervencions realitzades pel Comitè Instructor i de les proves obtingudes.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada té actuacions reincidents conegudes pel Comitè Instructor.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

- Si es realitzen pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Resum dels fets principals.
- Conclusions i mesures proposades.

3. En el cas que es determini l'existència d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, i la sanció imposada a l'assetjador/a no comporti el seu acomiadament de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS, o dels seu Ens**, es prendran les mesures oportunes.

4. En el cas que es determini que no ha existit assetjament en la situació denunciada, en qualsevol de les seves modalitats, s'adoptaran mesures disciplinàries corresponents.

5. La divulgació no autoritzada de dades confidencials de qualsevol dels procediments, tant els finalitzats com els que s'estan realitzant, tindrà la consideració d'incompliment susceptible de sanció disciplinària segons la normativa aplicable.

## 8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### 8. 1. ACTUACIONS PREVENTIVES

Estratègies de sensibilització:

- **Difondre** informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació utilitzats amb les persones treballadores.
- **Elaborar** instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament.
- **Fer** formacions i jornades de sensibilització dirigides a tots els treballadors i treballadores.
- **Informar** de l'existència d'aquest Protocol contra l'assetjament a tot el personal.
- **Habilitar** recursos per a la resolució precoç de qualsevol tipus d'assetjament.
- **Utilitzar** instruments per avaluar el sexisme i la igualtat en l'organització.
- **Establir** procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.
- **Implantar** mesures i/o Plans d'Igualtat.

### 8. 2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EXTERN

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

#### 1. Via administrativa:

La Inspecció de Treball està regulada per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'actuació inspectora pot ser planificada o sol·licitada (denúncia o peticions d'altres organismes). En aquests casos, les actuacions d'Inspecció de Treball, tenen caràcter preferent i s'inicien en un termini de vint-i-quatre hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i de set dies en cas d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'entitat.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'entitat, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedir els casos d'assetjament. També vetllà perquè a l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i perquè s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

## 2. Via judicial:

Hi ha dues possibilitats judicials davant d'un assetjament: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

### Jurisdicció laboral:

La **Llei 36/2011, de 10 d'octubre**, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

- El procediment per mitjà de la jurisdicció laboral donarà lloc a les següents resolucions:
- Determinar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o la llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament.
- Ordenar el cessament immediat de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o, si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omissa, quan l'una o l'altra resultin 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 escaigui 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 del TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 del 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 de la relació laboral per la seva pròpia voluntat.

### Jurisdicció penal:

L'assetjament sexual en l'àmbit laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi Penal.

La utilització d'una via de resolució externa en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne la interna i a la inversa. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

### 8. 3. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN

#### FASE 1: Comunicació de l'assetjament i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre l'existència d'una situació d'assetjament.

Aquesta fase té una durada màxima de **quatre dies laborables**.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada o qualsevol altra persona de confiança designada per la víctima que actuï com a representant d'aquesta.

Dirigint-se:

- Al Comitè Instructor

Com a alternativa, qui faci la comunicació pot adreçar-se a una sola persona integrant d'aquests col·lectius.

La comunicació es pot fer mitjançant el Canal de denúncies intern habilitat a tal efecte, Llei 2/2023 de 20 de febrer.

Mantenint constància escrita de la mateixa (*Annex 01\_ Formulari de comunicació*).

Si la persona afectada decideix començar el procediment per la fase 2, haurà de comunicar la seva voluntat de formular una denúncia al Comitè Instructor.

Una vegada feta la comunicació, el Comitè Instructor es reunirà i posteriorment informará la persona afectada, en un termini màxim de quatre dies laborals des del moment de la comunicació, sobre les diferents actuacions possibles que es podran dur a terme, segons la gravetat dels fets.

#### FASE 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és informar i acompanyar a la persona afectada assetjada i preparar la denúncia interna i iniciar la recerca, si s'escau.

A aquest efecte, la persona afectada designarà a una persona integrant del Comitè Instructor, perquè l'acompanyi durant el procediment del cas (persona instructora). En el cas que, en la Fase 1, la comunicació s'hagués transmès a una única persona, aquesta seria la que actuaria com a instructora. La persona instructora de la recerca, podrà ser l'única que tracti amb la víctima així ho estima convenient.

Seguidament, es procedeix a la formalització d'una denúncia per escrit i a la investigació d'aquests fets (*Annex 02\_Formulari de la denúncia i Annex 03\_Autorització de consentiment per a la investigació*).

Durant el procés de recerca de la denúncia presentada, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'entitat adoptarà les mesures cautelars necessàries, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

Una vegada s'hagin recollit les proves i evidències necessàries, la presumpta persona assetjadora, serà informada que ha estat denunciada per assetjament sexual o per raó de sexe, i haurà de justificar la recepció de la denúncia.

La persona instructora del cas, informará la persona denunciada del procediment a seguir i vetllarà pel compliment dels terminis i etapes establertes en el procediment.

La persona instructora serà la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, i les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva del cas.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, s'assignaran uns codis d'anonimat, tant a la persona suposadament assetjada, com la suposadament assetjadora, per a preservar la seva identitat.

El procés de recerca, que haurà de ser resolt abans dels 15-20 dies laborables des de l'inici del procediment, conclou amb un informe vinculant on s'afegeixen les conclusions a les quals s'hagi arribat sobre la base de les conductes exercides i al seu testimoni. L'elaboració d'aquest informe vinculant (*Annex 04\_Informe vinculant*) motiva la decisió final, i es dona a conèixer a la direcció de l'entitat i a les dues parts, la denunciant i la denunciada.

De manera concloent, les funcions del Comitè Instructor i/o de la persona instructora en aquesta fase és analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.

### **FASE 3: Resolució**

La direcció de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, mitjançant l'Informe vinculant, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora o Comitè Instructor.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

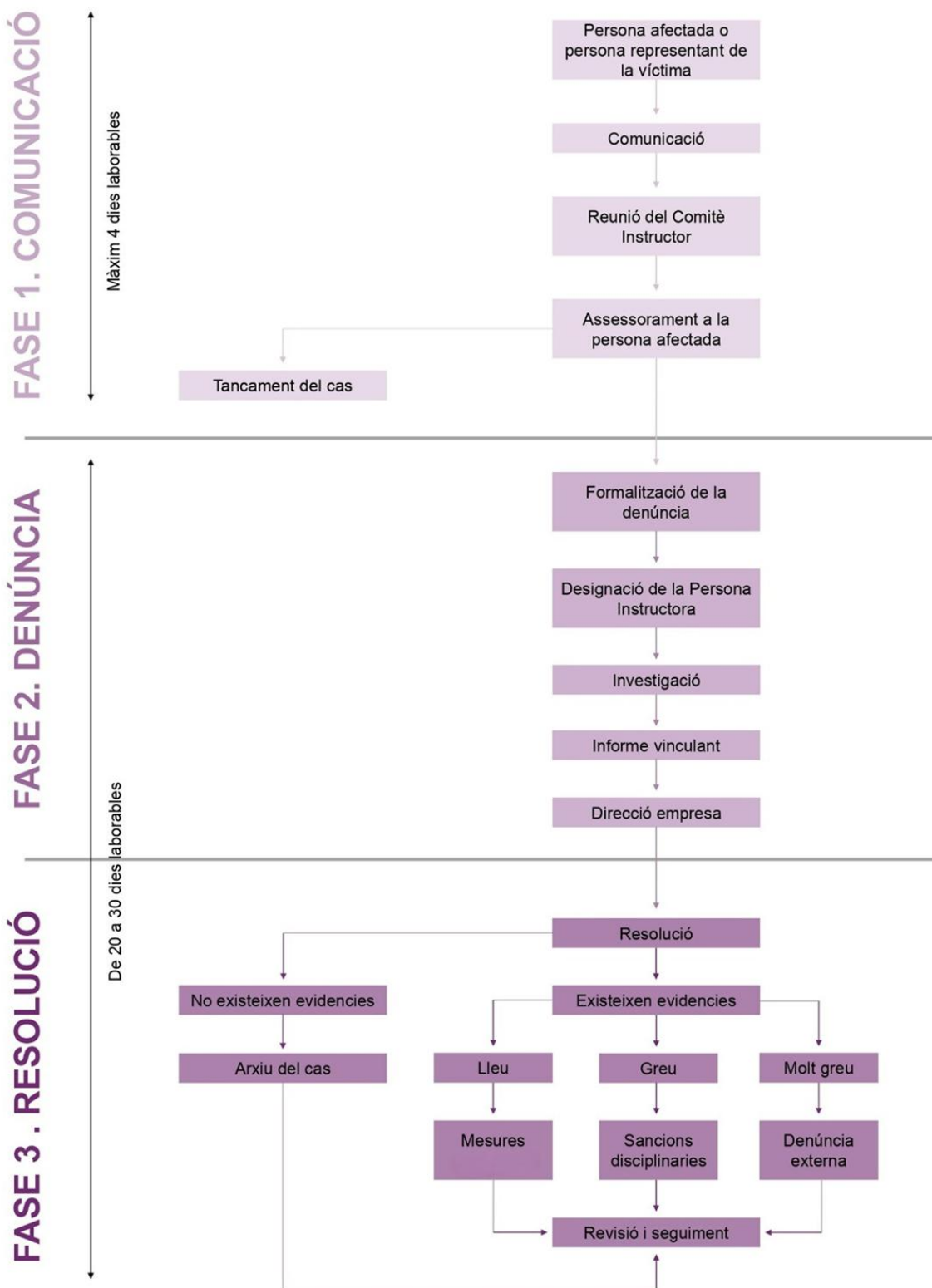
Tenint en compte la gravetat del cas, la persona instructora podrà sol·licitar la imposició de mesures a aplicar, com les sancions disciplinàries o la denúncia externa (*Annex 05\_Conclusions elaborades pel Comitè Instructor*).

En la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es facilitarà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Si de la recerca realitzada, es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el Conveni

d'aplicació (com el cas d'una denúncia falsa, entre altres), s'incoarà l'expedient disciplinari que correspongui.

Finalment, a través d'un document quedarà constància de les tasques realitzades pel Comitè Instructor i, en l'acabar el procés de cada cas, es contemplarà aquest en el Registre de denúncies (*Annex 06\_Registre de denúncies*).





## 8. 4. MESURES CAUTELARS

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, fins a la finalització del procediment i, sempre que existeixi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la persona instructora del cas sol·licitarà cautelarment la separació de la víctima i de la presumpta assetjador/a, així com altres mesures, (de tipus organitzatiu com canvi de lloc, de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de la sanció), sempre que es considerin oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per la víctima un perjudici o dany en les condicions de treball i salarials. La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada.

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

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol, situant la persona assetjada en el centre d'atenció, per garantir una assistència integral, protecció, recuperació i reparació adequada, i evitar la victimització secundària (o revictimització).

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** adoptarà les mesures correctores per garantir el dret a la protecció de la salut de les persones integrants de la seva organització. Algunes d'aquestes mesures poden ser:

- Ajuda psicològica per a la persona afectada.
- Suport a la persona afectada pel seu total restabliment en el seu lloc de treball o en un altre diferent.
- Garantir que en l'àmbit de l'organització no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn o siguin denunciades, ni tampoc contra les que atestin, col·laborin o participin en les investigacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

## 9. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES

La persona que presenta una queixa o una denúncia té dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.

- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

## 10. DEURES I CONFIDENCIALITAT

### 10. 1. DEURES DE LES PERSONES IMPLICADES

Totes les persones que puguin tenir algun tipus de relació amb els temes que tenen a veure amb l'assetjament sexual i /o per raó de sexe han de tenir:

- El deure de sigil: de tota persona que hagi participat en qualsevol de les fase del procediment.
- La protecció del dret a la intimitat: en tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat i la protecció de la informació generada en el procediment, de qualsevol persona que hagi participat en aquest, d'acord amb la normativa vigent.
- La transparència i equitat: totes les persones implicades han de conèixer quan començarà la investigació, quant temps durarà i quan s'informarà dels resultats.
- La confidencialitat: la informació aportada i generada durant l'aplicació d'aquest procediment tindrà caràcter confidencial i només serà accessible a les persones que intervinguin en el cas.

A continuació s'estableixen els deures específics que recauen sobre les principals persones implicades en una possible situació d'assetjament i la seva resolució:

#### 10.1.1 Persona afectada o protegida

La persona afectada per la situació d'assetjament no sempre serà qui la denunciï primer. Tanmateix, un cop iniciada la investigació, sempre se li ha de comunicar perquè pugui intervenir en el procediment i decidir si vol que continuï o no.

En cas que sigui la persona denunciant, ha de concretar l'acusació i aportar els indicis que cregui necessaris abans d'iniciar la investigació. Aquests indicis sempre han de donar lloc a l'obertura d'un expedient, sens perjudici de quina sigui la resolució final del cas.

En cas que no sigui la persona denunciant però hagi decidit continuar amb el procediment, ha de col·laborar en la investigació que s'estigui duent a terme responnent a les preguntes de la comissió encarregada de la resolució de l'expedient i aportant les proves que se li requereixin.

### **10.1.2. Persona denunciada**

La persona denunciada ha d'aportar a la persona responsable del protocol aquella informació que li sigui reclamada per facilitar la resolució de l'expedient, sigui de manera oral o escrita, sempre a l'empared dels principis de confidencialitat i protecció de dades.

### **10.1.3. Persona denunciant**

Qualsevol persona que tingui coneixement d'una situació d'assetjament objecte d'aquest protocol i decideixi activar-lo mitjançant la interposició d'una denúncia davant la persona responsable del protocol.

### **10.1.4. Treballadores i treballadors**

Les persones treballadores tant de l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** com dels seus Ens han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Les seves funcions principals són:

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas i no impulsar represàlies internes contra les persones implicades en el procediment.

### **10.1.5. Comissió d'Igualtat**

La Comissió d'Igualtat és el principal òrgan responsable de l'elaboració, la difusió i l'aplicació del Protocol, i és l'encarregada de fer prosperar els procediments que es derivin de les possibles denúncies d'assetjament amb totes les garanties. Sense que suposi una llista tancada, la comissió ha de:

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Ésser informada de l'obertura de l'expedient.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat al llarg de tot el procediment.
- Avaluar i fer seguiment del protocol, així com impulsar la recollida de dades estadístiques.

## **10. 2. CONFIDENCIALITAT**

Durant l'aplicació del protocol s'ha de garantir en tot moment la protecció del dret a la intimitat de les persones que estiguin implicades en el procediment que es preveu per a la intervenció en casos

d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Aquesta informació resta subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i als articles 5 i 6 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Amb caràcter general, la informació recollida i generada derivada de les actuacions en aplicació del protocol –arran de denúncies, testimonis, reunions, informes o de qualsevol altre origen– té caràcter confidencial. El tractament d'aquesta informació i de les dades personals únicament ha de ser accessible per al Comitè Instructor, els òrgans competents o tercers degudament autoritzats.

Les persones autoritzades que participen en qualsevol fase del procediment previst al protocol, amb independència del seu rol (persones responsables de la resolució dels conflictes, persona denunciant o denunciada, testimonis, etc.), han d'actuar seguint els principis de confidencialitat i protecció de dades personals d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Estan obligades a no transmetre, divulgar ni donar accés a informació sobre el contingut de les denúncies i el procediment d'investigació, excepte en cas de requeriment exprés de les autoritats o òrgans judicials en el context d'una investigació judicial.

Durant tot el procés d'anàlisi i investigació, l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS**, els organismes autònoms, les empreses i altres entitats municipals han d'aplicar les mesures de seguretat sobre la informació tractada des del moment de la seva recollida fins a les actuacions que se'n deriven o l'arxivament de la denúncia per tal de garantir la confidencialitat de la informació i la privacitat i la intimitat de les persones.

L'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS** ha d'aplicar les mesures necessàries per garantir la confidencialitat, integritat i disponibilitat de les dades, especialment les que es recullen al Reial decret 311/2022, de 3 de maig, pel qual es regula l'Esquema Nacional de Seguretat, i a la normativa que el modifica.

## 11. DISPOSICIÓ FINAL, VIGÈNCIA I REVISIÓ

Les parts signants del present Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori, adquireixen el compromís de complir amb tot allò disposat en el present document, així com, prevenir, controlar i sancionar les conductes d'assetjament dins l'**AJUNTAMENT DE RIUDOMS**.

El contingut del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminació és d'obligat compliment, i entrarà en vigor un cop aprovat per l'òrgan competent. Verificar òrgan competent El seu contingut és de coneixement i compliment obligatoris per a tot el personal de l'Ajuntament de Riudoms i dels ens.

La seva vigència serà indefinida, fins que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació indicant un ajust necessari, o fins que quedi substituït per un de posterior. Tindrà una revisió periòdica anual i, en el cas que així es requereixi, es durà a terme una revisió extraordinària.

### *Annex - Documentació*

- 01\_ Formulari de comunicació
- 02\_ Formulari de la denúncia
- 03\_ Autorització de consentiment per a la investigació
- 04\_ Informe vinculant
- 05\_ Conclusions elaborades pel Comitè Instructor
- 06\_ Registre de denúncies

**FORMULARI DE COMUNICACIÓ EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL,  
PER RAÓ DE SEXE I DISCRIMINATORI**

\*Núm. del cas \_\_\_\_\_

**Dades de la persona comunicant**

Nom i cognoms

DNI/NIE

Actuant en qualitat de

 Persona afectada Representant de la persona afectada**Dades de qui rep la comunicació**

Actuant en qualitat de

 Comitè Instructor Integrant del Comitè Instructor

Nom i cognoms (De l'integrant que ha rebut la comunicació, si escau.)

DNI/NIF/NIE

Comunicació rebuda a través

 Correu electrònic (adjuntar com annex) Intranet de l'empresa (adjuntar com annex) Carta Conversació verbal Altres:**Dades de la persona afectada**

Nom i cognoms

DNI/NIF/NIE

Sexe

 Dona Home Altres

Edat

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Correu electrònic

Telèfon mòbil

**Descripció de la comunicació**

Conducta d'assetjament

 Acció reiterada Acció puntual

Nom i cognoms de la persona assetjadora (opcional)

## Relat dels fets

(Descriure tots els aspectes importants de l'assetjament: motiu, dates, noms i cognoms, durada, freqüència... i adjuntar documentació annexa, si escau. Si falta espai, cal emplenar un altre full en blanc i numerar-lo.)

Documentació annexa

No

Sí. Especifiqueu-la:

## Sol·licitud

En el cas de que aquest Formulari de Comunicació hagi estat complimentat per la persona representant de la part afectada, per activar el Protocol, cal que la persona afectada hagi signat el Consentiment de Representació. Aquest documenta serà adjuntat en la present comunicació.

- Sol·licito l'activació del Protocol en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori, per a la prevenció, l'actuació i la resolució dels fets comunicats.

**Data:**

**Lloc:**

**Signatura de la persona comunicant**

(\*) Emplenar informació per part del Comitè Instructor o de la persona integrant corresponent

D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat.



**FORMULARI DE DENÚNCIA EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL,  
PER RAÓ DE SEXE I DISCRIMINATORI**

\*Núm. del cas \_\_\_\_\_

\*Codi d'anonimat persona denunciant \_\_\_\_\_

\*Codi d'anonimat persona denunciada \_\_\_\_\_

**Dades de la persona denunciant**

Nom i cognoms

DNI/NIE

Sexe

Dona

Home

Altres

Edat

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Correu electrònic

Telèfon mòbil

**Dades de la persona denunciada**

Nom i cognoms

DNI/NIE

Sexe

Dona

Home

Altres

Edat

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Correu electrònic

Telèfon mòbil

**Descripció dels fets**

Conducta d'assetjament

Acció reiterada

Acció puntual

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica, si escau.)

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

---

**Relat dels fets**

(Descriure tots els aspectes importants de l'assetjament: motiu, dates, noms i cognoms, durada, freqüència... i adjuntar documentació annexa, si escau. Si falta espai, cal emplenar un altre full en blanc i numerar-lo.)

---

Documentació annexa

No

Sí. Especifiqueu-la:

---

Comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia

Sí

No

---

**Sol·licitud**

- Sol·licito l'activació del procés d'investigació del Protocol en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori, per a la prevenció, l'actuació i la resolució dels fets comunicats.

---

**Data:**

**Lloc:**

**Signatura de la persona denunciant**

(\*) Emplenar informació per part del Comitè Instructor o de la persona integrant corresponent

---

D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat.

---

## AUTORITZACIÓ DE CONSENTIMENT PER A LA INVESTIGACIÓ

Jo, \_\_\_\_\_, major d'edat, amb DNI \_\_\_\_\_, considerada com a persona afectada d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori,

### AUTORITZO

Al Comitè Instructor a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori, per a la prevenció l'actuació i la resolució dels fets denunciats.

Així mateix, manifesto que:

1. He estat informat/ada que, a l'informe vinculant que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia del drets digitals.
2. Conec el contingut del Protocol en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminatori, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Lloc i data: \_\_\_\_\_

Signatura de conformitat:

**Persona afectada**

**INFORME VINCULANT DEL COMITÈ INSTRUCTOR EN MATÈRIA  
D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I DISCRIMINATORI**

Núm. del cas \_\_\_\_\_

Codi d'anonimat persona denunciant \_\_\_\_\_

Codi d'anonimat persona denunciada \_\_\_\_\_

**Descripció del suposat objecte de denúncia**

(Breu exposició dels antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa, identificant les persones afectades: denunciant/víctima/denunciat.)

**Resum dels fets denunciats**

(Transcripció dels fets denunciats i descripció dels documents aportats per la persona denunciant en el Formulari de denúncia.)

**Resum de proves testificals**

(Resum de les intervencions i arguments exposats per les parts, testimonis, probes, diligències practicades.)

**Resum de proves pericials**

(Resum dels informes o consideracions elaborades per les persones assessores internes o externes participes en el procés.)

**Conclusions**

(Exposició dels fets aprovats de la informació obtinguda i analitzada de la persona o persones testimonis.)

---

**Data:**

**Lloc:**

---

Signatura de conformitat:

**Direcció general**

---

**INTEGRANTS DEL COMITÈ INSTRUCTOR**

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

---

D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat.

---

**DOCUMENT DE CONCLUSIONS EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I DISCRIMINATORI PEL COMPLIMENT I L'EXECUCIÓ DE MESURES**

Núm. del cas \_\_\_\_\_

Codi d'anonimat persona denunciant \_\_\_\_\_

Codi d'anonimat persona denunciada \_\_\_\_\_

**Resolució de l'estudi**

**Existeixen evidències d'assetjament**

Lleu (mesures cautelars)     Greu (sancions disciplinàries)     Molt greu (denúncia externa)

Tipus d'assetjament/s     Assetjament sexual  
 Assetjament per raó de sexe  
 Assetjament discriminatori  
 Assetjament moral o *mobbing*  
 Ciberassetjament

Mesures a aplicar                      Immediata    1 setmana    15 dies    1 mes    Altres

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

**No existeixen evidències d'assetjament**

Hi ha un altre tipus de conflicte                       Altres diagnòstics. Especificar-los:

Mesures a aplicar                      Immediata    1 setmana    15 dies    1 mes    Altres

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

---

**Data:**

**Lloc:**

---

Signatura de conformitat:

**Direcció general**

---

**INTEGRANTS DEL COMITÈ INSTRUCTOR**

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

Nom i cognoms

---

---

D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat.

---

**REGISTRE DE DENÚNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL,  
PER RAÓ DE SEXE I DISCRIMINATORI**

REGISTRE DEL CAS			EXISTÈNCIA D'EVIDÈNCIES			TIPUS D'ASSETJAMENT					SANCIÓ		
Núm. del cas	Data d'inici	Data de finalització	Sí (Hi ha evidències)	No (No hi ha evidències)	Altres (Hi ha un altre conflicte)	Sexual	Per raó de sexe	Discriminatori	Moral o mobbing	Ciberassetjament	Lleu (mesures cautelars)	Greu (sancions disciplinàries)	Molt greu (denúncia externa)
<b>OBSERVACIONS</b>													
<b>OBSERVACIONS</b>													
<b>OBSERVACIONS</b>													
<b>OBSERVACIONS</b>													



