

PLA DE DIVERSITAT I INCLUSIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+



Deltebre, a 3 de juny de 2025

Introducció

L'objectiu general del Pla de diversitat i inclusió LGTBIQ+ és definir un conjunt integrat i sistemàtic d'estratègies i accions que possibilitin la promoció de la igualtat i la inclusió de la diversitat en el funcionament de l'Ajuntament de Deltebre, així com la superació de potencials desigualtats i discriminacions per al conjunt de la plantilla.

Es pretén fomentar la presa de consciència de les desigualtats en relació amb les persones LGTBIQ+ i difondre els valors d'igualtat, Justícia i Respecte a la diversitat sexual i de gènere entre la plantilla i millorar la qualitat de vida de les persones LGTBIQ+ i dissenyar actuacions específiques per a aquella que es trobin en una situació de major vulnerabilitat social.

El Pla de diversitat i inclusió LGTBIQ+ es compon en primer lloc, d'un protocol d'actuació enfront de situacions de discriminació, violència i assetjament i d'una guia en la qual es desenvolupessin proposades en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació; accés a l'ocupació; classificació i promoció professional; formació; sensibilització i llenguatge; permisos i beneficis socials, etc.

ÍNDEX

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI O VIOLÈNCIA PER RAÓ D'ORIENTACIÓ I IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS ..	3
1. Compromís per la igualtat i no discriminació	4
2. Marc legal	5
3. Prevenció	6
4. Principis i garanties	7
5. Àmbit d'aplicació	9
6. Definicions	10
7. Comissió Instructora	12
8. Procediments	14
FASE 1 Inici del procediment Abreujat	15
9. Seguiment del Pla LGTBIQ+	23
10. Difusió del Pla LGTBIQ+	24
11. Entrada en vigor del protocol	25
GUIA DE MESURES PER A LA IGUALTAT I LA NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBIQ+	26
ANNEX I: Model de denúncia	32
.....	33
ANNEXO II: Model per a instrucció de la denúncia	34
ANEXO III: Model d'entrevistes per a la investigació	36
ANNEX IV: Model d'informe de resultats	38

**PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ, DETECCIÓ I
ACTUACIÓ ENFRONT DE
L'ASSETJAMENT
DISCRIMINATORI O VIOLÈNCIA
PER RAÓ D'ORIENTACIÓ I
IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ
DE GÈNERE I
CARACTERÍSTIQUES SEXUALS**

1. Compromís per la igualtat i no discriminació

L'Ajuntament de Deltebre declara el seu compromís amb la promoció d'un entorn laboral inclusiu i respectuós, en el qual totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, puguin desenvolupar-se professionalment sense por de la discriminació o l'assetjament.

A l'Ajuntament de Deltebre aquestes conductes són considerades inacceptables i es troben totalment prohibides. Així mateix, manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament en tota la seva organització i mostra el profund rebuig a qualsevol forma de discriminació cap a les persones LGTBIQ+.

L'Ajuntament de Deltebre es compromet a garantir que les persones ocupades es trobin en un entorn de treball saludable, tant psíquica, social, com físicament; respectant la seva dignitat i adoptant quan sigui pertinent les mesures de protecció oportunes per a les persones víctimes d'assetjament.

Les parts signants del present protocol manifesten el seu compromís per a prevenir, evitar, resoldre i, si és el cas, sancionar els supòsits d'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals, que puguin produir-se en l'àmbit d'aplicació, com a requisit per a garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats en tots els nivells de l'entitat.

És per això que, en l'àmbit d'aquest acord, sota el principi de la prevenció i actuació, es desenvolupen un conjunt de mesures planificades i un protocol d'actuació.

L'objectiu és establir un conjunt de mesures per a aconseguir la igualtat real i efectiva i el de garantir els drets de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, i intersexuals.

Amb la finalitat d'evitar l'aparició o l'existència d'aquesta mena de conductes en el si de la plantilla de l'Ajuntament de Deltebre, aquesta administració i la representació de les seves persones treballadores, acorden desenvolupar el present Protocol d'actuació, amb l'objectiu d'establir un sistema o llistat d'actuació procedimental, quan aquestes situacions d'assetjament es produeixin.

Amb aquesta finalitat, el present Protocol defineix les conductes a prevenir i s'estableix un procediment d'actuació, que es posarà en marxa quan es denunciïn qualsevol de les conductes que definirem al llarg del Protocol.

En aquest procediment es garantirà la confidencialitat i la protecció de la identitat de les persones afectades, així com de totes aquelles que intervinents en el procés.

2. Marc legal

El present protocol s'assenteixi sobre la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+. Aquesta llei té com a propòsit principal assegurar els drets de les persones LGTBIQ+ a Espanya, eliminant la discriminació cap a aquest col·lectiu social i promovent la llibertat en termes d'orientació sexual, identitat de gènere i diversitat familiar.

S'estableix una sèrie de principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació, en els àmbits públic i privat, de tota forma de discriminació. Contempla també el foment de la participació de les persones LGTBIQ+ en tots els àmbits de la vida social i la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones.

Referent a l'àmbit laboral, la llei reconeix i exposa la realitat a les quals les persones LGTBIQ+ s'enfronten en el treball: discriminacions, violències i assetjament promoguts per estereotips de gènere i prejudicis que danyen els seus drets, les aparten de la vida pública, les precaritzen i fins i tot les forcen a abandonar el mercat laboral a causa d'aquestes hostilitats i, en definitiva, atempten contra els seus drets humans. És per això que, com a mecanisme per a garantir la igualtat de les persones LGTBIQ+ en el context laboral, en l'article 15, es regulen mesures específiques per a promoure la igualtat i no discriminació LGTBIQ+ en l'àmbit laboral. En concret, s'estableix que:

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

L'RD 1026/2024, de 8 d'octubre, ha desenvolupat l'obligació recollida en l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència.

3. Prevenció

Per a dotar d'un caràcter preventiu al present protocol, s'haurà de donar difusió del mateix a totes les persones treballadores, inclosa la plantilla, direcció, quadres de comandament intermedis, així com a les noves incorporacions.

A fi d'evitar les situacions que poguessin entendre's constitutives d'assetjament en l'entorn laboral es tindran en compte, entre altres, les següents directrius:

1. Respecte: Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball. Es prohibeix l'ús d'expressions i modals insultants, humiliants o intimidatoris.
2. Comunicació: No es permeten actituds tendents a l'aïllament o a la reducció normal de la comunicació entre les persones de la plantilla.
3. Reputació: Es prohibeix tota actitud dirigida al descrèdit o minvament de la reputació laboral o personal de qualsevol persona de la plantilla.
4. Discreció en la repensió: Les comunicacions tendents a rectificar la conducta d'una persona o cridar-li l'atenció per un inadequat acompliment laboral es faran de forma reservada.
5. No arbitrarietat: Queda prohibida una distribució arbitrària o abusiva que no pugui atendre's en el temps de treball o suposi un buidatge de funcions.
6. Uniformitat i equitat: L'aplicació dels mecanismes de control de treball i de seguiment del rendiment serà uniforme i equitativa, tenint en compte les circumstàncies personals.
7. Evitació de la fustigació: Es prohibeix qualsevol tracte advers a conseqüència de la presentació de reclamacions o demandes destinades a impedir la discriminació o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.

4. Principis i garanties

Els principis que inspiren el Pla per a persones LGTBIQ+ i, en conseqüència, orienten cadascun dels objectius, mesures i actuacions que conté, són els següents:

I. Protecció i respecte

S'ha de procedir amb la discreció adequada per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major prudència i amb el respecte adequat a totes les persones implicades, que en cap cas pot rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

S'actuarà amb respecte per a protegir la intimitat de les persones afectades.

Les persones implicades en el procediment no tindran represàlies per la participació en els procediments de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

II. Confidencialitat

Es garantirà la confidencialitat de la persona denunciant de la situació de l'assetjament.

Tota la informació recopilada en les actuacions que es duguin a terme tindrà caràcter confidencial.

Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades en el procés de recerca. S'haurà de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.

III. Imparcialitat

Es garantirà el tractament just i l'audiència imparcial de totes les persones que es trobin implicades.

S'establiran, en tot cas, les garanties precises per a vetllar per l'objectivitat, serietat i rigor en la recerca dels fets i en l'adopció de les mesures o resolucions parcials o definitives pertinents.

Totes les persones intervinents en el procés actuaran de bona fe.

IV. Suport

Es facilitarà l'assistència psicològica i facultativa de la persona víctima, quan aquesta ho requereixi..

V. Celeritat

S'estableix un procediment d'actuació davant supòsits d'assetjament, prenent sempre el principi de celeritat, prenent com a referència el respecte absolut a les normes legals, tant de rang constitucional, com les disposicions penals, laborals o d'un altre ordre jurídic.

VI. Dret a la informació

Es difondrà de manera clara i inequívoca aquest Protocol a tota la plantilla, deixant clar el posicionament de l'Ajuntament de Deltebre en tals situacions, així com donant publicitat al procediment d'actuació.

S'informarà els equips directius, quadres intermedis, així com a els/les delegats/as de prevenció, o si és el cas, a les Organitzacions Sindicals amb implantació a l'Ajuntament de Deltebre de les mesures a adoptar per a la prevenció, detecció i tractament de les situacions d'assetjament.

Així mateix, totes les persones que es trobin implicades tindran dret a accedir a la informació sobre l'estat del procediment, així com l'accés a saber quins són els seus drets i els seus deures.

VII. Col·laboració

Les persones que siguin citades en el desenvolupament del procediment han de prestar la seva col·laboració i implicar-se en el procés.

VIII. Mesures cautelars

S'adoptaran quan calgui, les mesures cautelars necessàries per a dur a terme la protecció de la persona treballadora víctima, sense perjudici de guardar la confidencialitat i sigil professional i de no vulnerar la presumpció d'innocència del presumpte o presumptes assetjadors.

5. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol **s'aplica a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Deltebre en el seu entorn laboral**, entenent que l'entorn laboral no s'ha de trobar limitat al lloc físic on es desenvolupa el treball, ni a la jornada laboral, ni a la forma de vinculació jurídica de la persona ocupada amb l'entitat.

Per això, qualsevol lloc o moment en el qual les persones ocupades coincideixin per qüestions laborals o professionals són considerats entorn laboral a l'efecte de les situacions constitutives d'assetjament.

En aquest sentit, s'inclouen:

- El lloc de treball, tant els seus espais públics com privats.
- Llocs on la persona treballadora realitza el seu descans, menja, o fa ús d'instal·lacions d'higiene o vestuaris.
- Jornades de formació.
- Viatges.
- Actes socials o reunions, etc.
- En els trajectes entre lloc de treball i domicili.
- El treball a distància, els espais i mitjans digitals (xarxes socials de treball, correu electrònic, qualsevol tipus de comunicació etc.).

Si bé, l'assetjament es pot produir entre:

- Persones companyes, persones responsables o supervisors, persones subordinades, etc.
- Persones externes que es trobin d'alguna manera vinculades a aquesta:
 - Proveïdors/as.
 - Ciutadania.
 - Persones usuàries de serveis.
 - Persones candidates a un lloc de treball.
 - Persones externes que presten els seus serveis en les instal·lacions de l'Ajuntament de Deltebre.

Es donarà a conèixer a entitats col·laboradores, subministradores i a proveïdors, perquè manifestin el seu compromís d'acceptar els principis inspiradors del protocol.

En cap cas es formalitzaran contractes amb entitats que incompleixin en el seu si els principis del protocol de prevenció i protecció per assetjament LGTBIQ+.

6. Definicions

Segons la Llei 4/2023 de 28 de febrer, s'entén per assetjament LGTBIQ+fòbic qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

a) Discriminació directa:

Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

b) Discriminació indirecta:

Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) Discriminació múltiple i interseccional:

Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. Es produeix discriminació interseccional, quan concorren o interactuen diverses causes, generant una forma específica de discriminació.

d) Assetjament discriminatori:

Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) Discriminació per associació i discriminació per error:

Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de

discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

f) Represàlia Discriminatòria:

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Segons el subjecte actiu es pot distingir tres tipus d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** produït entre persones companyes.
- **Assetjament vertical (descendent):** produït per part de les persones jeràrquicament superiors cap a les persones subordinades.
- **Assetjament vertical (ascendent):** produït per part de les persones subordinades cap a les persones jeràrquicament superiors.

A títol d'exemple, es relacionen les següents conductes que no són excloents d'unes altres:

- Conductes discriminatòries (directes o indirectes) o el tracte desfavorable a algú amb motiu de la seva orientació sexual o expressió de gènere.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'algú per raó de la seva orientació sexual o expressió de gènere, com per exemple la utilització de comentaris desqualificatius basats en generalitzacions ofensives a col·lectius de diversitat sexual.
- Referir-se a una dona transsexual/ home transsexual, utilitzant per a això el llenguatge en gènere masculí o femení respectivament.

7. Comissió Instructora

Es constitueix una Comissió Instructora i que **està formada per:**

- Carla Antó Roig (RRHH)
- Eva Marín Fornós (Regidora d'igualtat i gènere)
- Maria del Mar Pagà Llaó (TAG de Dinamització econòmica)

En cas d'absència per malaltia, vacances o qualsevol altra causa legal, podran actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

- Sonia Verge Bertomeu (Tècnica de compres de #DeltebreEficient)

En la Comissió Instructora les decisions es prendran de **manera consensuada**, sempre en la mesura del possible, en defecte d'això es decidirà per **majoria**.

Adicionalment, aquesta comissió, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

7.1 Persona de referència de la Comissió Instructora

La persona de referència de la Comissió Instructora serà Carla Antó Roig (RRHH).

Les funcions de la persona de referència seran:

- Assessorar i informar la persona afectada.
- L'acompanyament durant tot el procés a la persona afectada.
- Proposar l'adopció de mesures preventives o cautelars.

7.2 Obligacions de les persones que conformen la Comissió Instructora

- Compliment amb la imparcialitat, de manera absoluta, respecte a les parts afectades.
- Compromís absolut amb el deure de confidencialitat quan es rebí una queixa o denúncia de qualsevol persona.
- Les persones que componen la Comissió Instructora hauran d'abstenir-se d'actuar quan:
 - Concorri algun tipus de parentiu (consanguinitat o afinitat) amb alguna/s de les persones afectades per la recerca.
 - Amistat íntima, enemistat manifesta.
 - Interès directe o indirecte en el cas.
 - Si una persona és denunciat/a o és denunciant, queda impedita per a intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas.
 - En el cas que, fins i tot existint aquestes causes, no s'abstinguessin, qualsevol de les persones afectades pel procediment podrà sol·licitar la recusació d'aquesta persona o persones.

7.3 Funcions de la Comissió Instructora

- Recerca immediata de qualsevol denúncia comunicació o queixa.
- Analitzar la denúncia i la documentació del cas.
- Entrevistar-se amb la persona que presenta la denúncia:
- En el cas que en la denúncia no estiguin prou explicats els fets podran sol·licitar-li que faci un relat addicional d'aquests.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar les persones que hagin estat testimonis o siguin possibles testimonis, durant el procés informen a aquests/as de l'obligació de confidencialitat.
- Investigar les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol, podent accedir a la informació necessària i amb utilització dels mitjans materials i humans necessaris.
- Estudiar la necessitat d'aplicar mesures cautelars.
- Emetre l'acta de resolució del cas.
- En els casos en els quals de la labor instructora es pogués constatar de manera indiciària responsabilitat directa de l'entitat en l'actuació d'assetjament, s'adonarà d'ofici a la Inspecció de Treball als efectes oportuns.
- En els casos en els quals de la labor instructora es pogués constatar de manera indiciària l'existència d'un delictes d'odi, s'adonarà d'ofici al Ministeri Fiscal o l'autoritat competent.

8 Procediments

S'estableixen dos procediments: Abreujat i Formal.

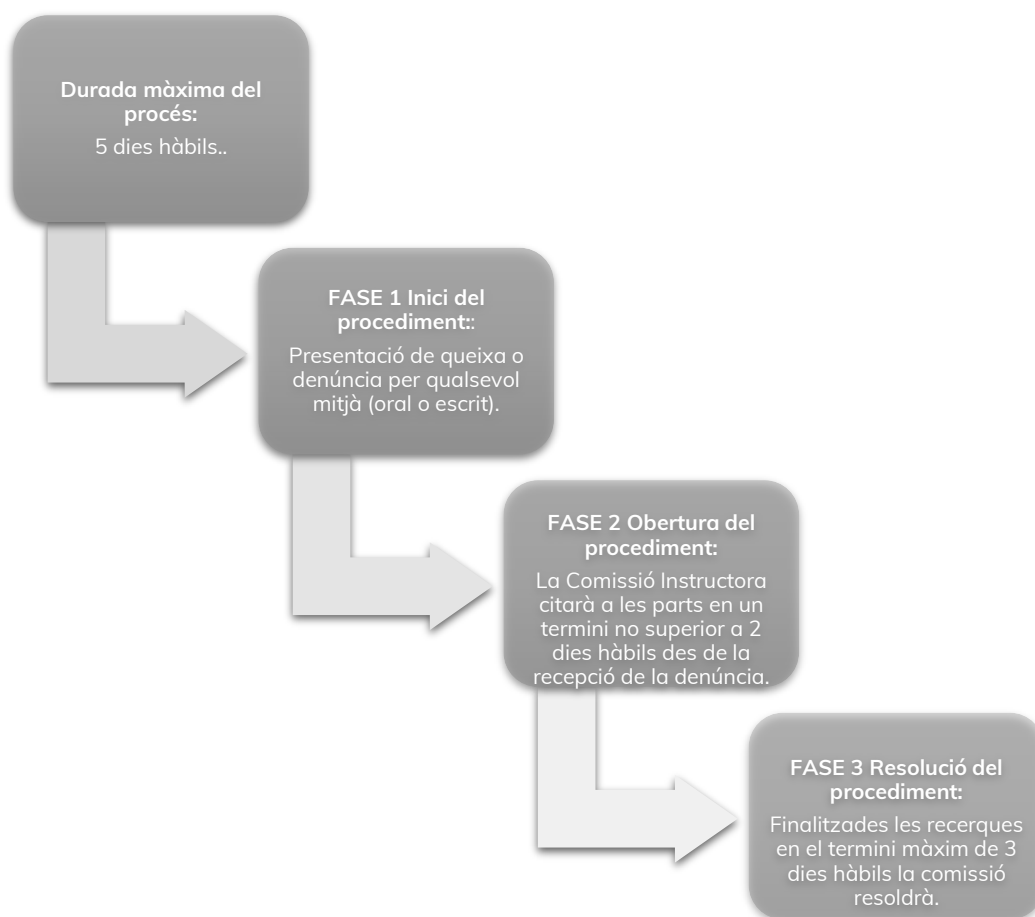
8.1 Procediment Abreujat

Aquest procediment és potestatiu, dependrà de la voluntat de la víctima.

La finalitat d'aquest procés és l'actuació ràpida per part de l'empresa, **la durada màxima d'aquest procediment serà de 5 dies hàbils.**

Tot el procediment serà **confidencial i urgent**, es protegirà la dignitat i intimitat de les persones afectades. L'expedient tindrà caràcter de confidencial i a ell només podrà tenir accés la Comissió Instructora.

FASES DEL PROCEDIMENT ABREUJAT



FASE 1 Inici del procediment Abreujat

El procediment s'iniciarà a petició de la persona assetjada o de qualsevol altra persona que sigui testimoni de la situació d'assetjament.

Podrà **interposar-se queixa o denúncia** de la situació mitjançant, l'emplenament del formulari que s'adjunta en l'ANNEX I: Model de denúncia. Aquest formulari podrà:

- Lliurar-se personalment o per correu electrònic a qualsevol dels membres de la Comissió d'Instrucció.

Rebuda la denúncia, la persona de referència de la Comissió Instructora **haurà de tramitar-la i posar-la immediatament en coneixement** de la direcció de l'empresa i de la resta de persones que conformen la Comissió Instructora.

Es procedirà a separar a la presumpta víctima de la presumpta persona assetjadora, així mateix s'adoptaran les **mesures cautelars necessàries** durant la tramitació del procediment amb la finalitat que durant el mateix cessament la situació constitutiva d'assetjament.

Les persones de la Comissió Instructora tenen l'obligació de guardar **estricta confidencialitat**, no podran transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement.

Per a complir amb el principi de confidencialitat, **des del moment de recepció** de la denúncia o queixa, la Comissió Instructora assignarà uns **codis numèrics amb caràcter identificatiu**, corresponents tant a la persona denunciant com a la denunciada; d'aquesta manera preservaran les seves identitats.

FASE 2 Obertura del procediment

Les persones conformin la Comissió Instructora per als casos d'assetjament faran les recerques oportunes per a esclarir els fets.

La Comissió Instructora citarà per a entrevistar, en un **termini no superior a 2 dies** hàbils des que rebin la denúncia, a les parts involucrades i a les persones que puguin aportar informació rellevant.

S'entrevistaran, per separat, amb la persona denunciant i amb la denunciada, així com amb qualsevol altra persona que estimin necessària.

En el cas que es tractés d'un cas de gran complexitat la Comissió Instructora **podrà passar directament a la tramitació del procediment formal.**

FASE 3 Resolució del procediment

Finalitzades les entrevistes, en el termini màxim de 3 dies hàbils la Comissió Instructora haurà d'elaborar un informe de resolució en el qual podrà resoldre d'una de les següents maneres:

- Exposarà el resultat de la recerca i la resolució.
- Tancament del procediment abreujat i continuació de les recerques segons el que s'estableix en el procediment formal.

En tot cas, l'empresa prendrà **mesures cautelars** per a allunyar a la persona assetjada per a evitar la seva exposició a la situació denunciada.

L'informe de resolució haurà de contenir:

- Dades identificatives de la persona denunciant; és a dir, el seu codi numèric assignat a l'inici del procés.
- Dades identificatives de la persona denunciada; és a dir, el seu codi numèric assignat a l'inici del procés.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la Comissió Instructora i en l'elaboració de l'informe de resolució del cas.
- Denúncia, causa de la denúncia i els fets constatats.
- Relació de proves practicades.
- Resolució del cas.

Possibles resolucions:

- **Existeixen proves prou fundades de l'existència d'una situació d'assetjament.**
- En aquest cas haurà d'iniciar-se expedient sancionador contra la persona assetjadora i l'adopció de mesures correctores.
- **No existeixen proves prou fundades de l'existència d'una situació d'assetjament.**
- Es procedirà a l'arxivament de la denúncia i actuacions.
- **Existeix situació inadequada no constitutiva d'assetjament, però sí susceptible de sanció:**
Es tramitarà l'expedient disciplinari que correspongui.

S'enviarà **còpia autenticada** de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

8.2 Procediment formal

Aquest procés s'activarà:

- Quan no s'hagi activat el procediment abreujat.
- Quan el procediment abreujat present gran complexitat i l'assumpte hagi de ser tramitat mitjançant el procediment formal.
- La **durada màxima d'aquest procediment serà de 25 dies hàbils.**

Tot el procediment serà confidencial i urgent, es protegirà la dignitat i intimitat de les persones afectades. L'expedient tindrà caràcter de confidencial i a ell només podrà tenir accés la Comissió Instructora.

FASES DEL PROCEDIMENT



FASE 1 Denúncia

El procediment s'iniciarà a petició de:

- a) Qualsevol persona que es consideri víctima d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- b) Qualsevol persona que tingui coneixement d'un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- c) El comitè o delegats/as de personal, les organitzacions sindicals amb representació en el comitè o delegades/us de personal, i l'organització sindical a la qual pogués pertànyer la víctima.
- d) Les persones receptores de directrius que suposin la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.

En la denúncia ha de constar la identificació de la persona presumptament assetjadora i de la persona presumptament assetjada i una descripció detallada dels fets que motiven la denúncia.

La persona que faci la denúncia ha de formalitzar-la per escrit, desenvolupant un relat el més detallat i precís possible relacionat amb els indicis que fonamentin la situació objecte de denúncia.

Podrà **interposar-se denúncia** de la situació mitjançant l'emplenament del formulari que s'adjunta en l'ANNEX I: Model de denúncia.

Aquest formulari podrà ser:

- Enviat a l'adreça de correu electrònic especialment habilitat per a la recepció de denúncies.
- De manera oral a la persona de referència.
- Canal de denúncies: confidencial.igualtat@deltebre.cat

Rebuda la denúncia, la persona de referència de la Comissió Instructora **haurà de tramitar-la i posar-la immediatament en coneixement** de l'adreça de l'Ajuntament de Deltebre i de la resta de persones que conformen la Comissió Instructora.

Es procedirà a separar a la presumpta víctima de la presumpta persona assetjadora, així mateix s'adoptaran les **mesures cautelars necessàries** durant la tramitació del procediment amb la finalitat que durant el mateix cessament la situació constitutiva d'assetjament.

Les persones de la Comissió Instructora tenen l'obligació de guardar **estricta confidencialitat**, no podran transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement.

FASE 2 Obertura del procediment

Rebuda la denúncia, la persona de referència de la Comissió Instructora **haurà de tramitar-la i posar-la immediatament en coneixement** de la direcció de l'Ajuntament de Deltebre i de la resta de persones que conformen la Comissió Instructora.

Es procedirà a separar a la presumpta víctima de la presumpta persona assetjadora, així mateix s'adoptaran les **mesures cautelars necessàries** durant la tramitació del procediment amb la finalitat que durant el mateix cessament la situació constitutiva d'assetjament.

La Comissió Instructora es reunirà en el **termini màxim de 3 dies hàbils** des de la data de recepció de la denúncia o des que tinguin coneixement del comportament que pogués constituir assetjament.

En virtut del principi processal de la **inversió de la càrrega de la prova**, li correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones de la Comissió Instructora tenen l'obligació de **guardar estricta confidencialitat**, no podran transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement.

Per a complir amb el principi de confidencialitat, des del moment de recepció de la denúncia o queixa, la Comissió Instructora assignarà uns **codis numèrics amb caràcter identificatiu**, corresponents tant a la persona denunciant com a la denunciada.

FASE 3 Recerca

La Comissió Instructora durà a terme una recerca en un **termini no superior a 7 dies hàbils des de la recepció de la denúncia**.

En aquesta recerca es practicaran les següents actuacions:

- Audiència de les persones afectades.
- Audiència dels testimonis proposats.
- Requerir quanta documentació sigui necessària.

Es donarà primer audiència a la presumpta víctima i després a la persona denunciada, les parts poden ser assistides per una persona de la seva confiança la qual ha de guardar confidencialitat de la informació a la qual accedeixi.

La Comissió Instructora podrà ser assessorada de manera externa, qui o els qui assessorin la comissió instructora hauran de guardar màxima confidencialitat.

FASE 4 Informe de resultats de la recerca

La Comissió Instructora, realitzades les recerques oportunes, elaborarà un informe amb els resultats de la recerca en un **termini no superior a 3 dies hàbils des de la recepció de la denúncia**. Aquest informe tindrà caràcter vinculant a l'hora de resoldre.

L'informe haurà de contenir els fets principals de la recerca duta a terme:

- Dades identificatives de la persona denunciant; és a dir, el seu codi numèric assignat a l'inici del procés.
- Dades identificatives de la persona denunciada; és a dir, el seu codi numèric assignat a l'inici del procés.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la Comissió Instructora.
- Fets denunciats per la presumpta víctima.
- Testimoniatges de les parts.
- Relació de proves practicades.
- Conclusions de la Comissió Instructora (si estimen o no que hi ha indicis que s'hagi produït assetjament).

Possibles solucions per a proposar en l'informe del resultat de la recerca:

- En cas que de la prova practicada es dedueixi que s'ha existit assetjament, la Comissió Instructora sol·licitarà a l'entitat que adopti les mesures sancionadores pertinents.
- Si de la prova practicada no es dedueix que s'hagi produït assetjament, la comissió haurà de fer-ho constar en el seu informe.
- En el cas que no s'hagi donat una situació d'assetjament, però sí una situació inadequada susceptible de sanció, la Comissió Instructora sol·licitarà a l'Ajuntament de Deltebre que adopti les mesures sancionadores que corresponguin segons els fets provats.

FASE 5 Informe de resolució del cas

Segons l'informe de resultats de la recerca elaborat per la Comissió Instructora (amb caràcter vinculant), **la direcció emetrà una resolució del cas**.

L'informe de resolució del cas **haurà de dictar-se un termini de 7 dies hàbils** des de l'emissió de l'informe de resultats de la recerca de la Comissió Instructora.

Segons la dificultat del cas aquest termini podrà ampliar-se **5 dies hàbils més**.

L'informe de resolució del cas contindrà:

- Dades identificatives de la persona denunciant; és a dir, el seu codi numèric assignat a l'inici del procés.
- Dades identificatives de la persona denunciada; és a dir, el seu codi numèric assignat a l'inici del procés.

- Relació nominal de les persones que hagin participat en la Comissió Instructora i en l'elaboració de l'informe de resolució del cas.
- Denúncia, causa de la denúncia i els fets constatats.
- Relació de proves practicades.
- Resolució del cas.

Possibles resolucions:

- **Existeixen proves prou fundades de l'existència d'una situació d'assetjament:**
En aquest cas haurà d'iniciar-se expedient sancionador contra la persona assetjadora i l'adopció de mesures correctores.
- **No existeixen proves prou fundades de l'existència d'una situació d'assetjament:**
Es procedirà a l'arxivament de la denúncia i actuacions.
- **Existeix situació inadequada no constitutiva d'assetjament, però sí susceptible de sanció:**
Es tramitarà l'expedient disciplinari que correspongui.

L'adreça de l'Ajuntament de Deltebre o la persona en qui delegui enviarà còpia autenticada de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Aquestes poden ser algunes de les **sancions a imposar a la persona agressora:**

- Acomiadament disciplinari
- Suspensió d'ocupació i sou
- Desplaçament, trasllat, canvi de lloc de treball, canvi d'ubicació o jornada.

En el cas que no s'extingeixi el vincle contractual envers la persona agressora, l'Ajuntament de Deltebre mantindrà una vigilància activa sobre la persona agressora, a fi de garantir l'erradicació de les conductes constitutives d'assetjament.

Per part de l'Ajuntament de Deltebre es duran a terme les mesures preventives precises per a evitar que es tornin a produir situacions constitutives d'assetjament.

D'altra banda, podran dur-se a terme les següents **mesures respecte a la persona víctima:**

- Suport psicològic per a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals per a la mata quan s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Vigilància per a dur a terme la seva protecció.
- Mesures per a evitar la reincidència de les persones agressores.
- Formació per a l'actualització professional quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.

FASE 6 Informe de seguiment del cas

Finalitzat i tancat l'expedient la Comissió Instructora en un **termini no superior a 30 dies naturals** haurà de realitzar un seguiment de les resolucions adoptades, per a verificar el seu compliment.

Es redactarà informe per part de la Comissió Instructora amb el resultat d'aquest seguiment en ell es recollirà:

- Mesures que s'han d'adoptar en cas que la situació d'assetjament es continui produint.
- Anàlisi de si s'ha dut a terme la implantació de les mesures preventives i sancionadores.
- Revisió de la situació laboral en la qual està la persona denunciant.
- Neteja

9 Seguiment del Pla LGTBIQ+

La Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+, s'encarregarà de fer un seguiment de l'evolució de la conflictivitat per assetjament LGTBIQ+, analitzar les causes del comportament, vigilar l'adequat funcionament del protocol i proposar possibles millores, tant del protocol com de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament de Deltebre.

10 Difusió del Pla LGTBIQ+

Aquest protocol ha de ser conegut per totes les persones que conformen l'Ajuntament de Deltebre, així com per les persones i empreses o entitats que interactuen amb aquesta.

Per tant, es garantirà la seva accessibilitat a totes les persones treballadores, per a afavorir l'exercici dels seus drets i per a informar sobre les seves obligacions, així com a totes les persones o entitats amb les quals l'Ajuntament de Deltebre té una relació que pot afectar les persones de la plantilla, tant com assetjadores com en qualitat d'assetjades, de cara a evitar i perseguir qualsevol actuació d'assetjament discriminatori en el si de l'Ajuntament de Deltebre.

11 Entrada en vigor del protocol

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrarà en vigor en la data de la seva signatura, el 4 de juny de 2025 i mantindrà la seva vigència mentre les parts signants no considerin necessari la seva modificació o la normativa legal o convencional no obligui a això.

Periòdicament es donarà a conèixer el protocol a les persones treballadores de l'Ajuntament de Deltebre, així com es lliurarà còpia a totes les noves incorporacions.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

GUIA DE MESURES PER A LA IGUALTAT I LA NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBIQ+

Amb la finalitat de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament, de conformitat amb l'ANNEX I, del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a l'Ajuntament de Deltebre s'estableixen les següents mesures:

PRIMER. CLÀUSULES D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ.

❖ Objectius específics de l'àrea

OBJECTIU. Consolidar i avançar en el compromís de l'Ajuntament de Deltebre amb la igualtat de la diversitat LGTBIQ+. L'Ajuntament de Deltebre assumeix com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe; estat civil; edat; origen racial o ètnic; condició social; religió o conviccions; idees polítiques; orientació sexual; expressió o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; discapacitat; malaltia; afiliació o no a un sindicat; així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent i prohibeix qualsevol tipus de conducta discriminatòria, violència o assetjament.

Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 1	
Mesura	Divulgació i comunicació del Pla LGTBIQ+ aprovat a tota la plantilla i noves incorporacions.
Objectius que persegueix	Consolidar i avançar en el compromís de l'Ajuntament de Deltebre amb la igualtat de la diversitat LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	La mesura garanteix que tot el personal conegui el Pla LGTBIQ+ mitjançant accions de comunicació interna i materials informatius, assegurant la seva difusió a la plantilla actual i als qui s'incorporin en el futur.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Un mes des de l'aprovació del Pla de diversitat.
Responsable	RRHH.

FITXA DE MESURA 2	
Mesura	Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tota la plantilla els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
Objectius que persegueix	Consolidar i avançar en el compromís de l'Ajuntament de Deltebre amb la igualtat de la diversitat LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	La mesura busca fomentar un clima laboral basat en el respecte mutu i la igualtat de tracte. A través de sensibilització, formació i normatives clares, es treballarà per a garantir que tots els membres de la plantilla actuïn de manera respectuosa, valorin la dignitat de cada persona i promoguin un entorn on tots puguin desenvolupar-se lliurement.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Des de l'inici i durant tota la vigència del pla
Responsable	RRHH.

SEGON. ACCÉS A L'OCUPACIÓ.

❖ Objectius específics de l'àrea

OBJECTIU Promocionar i fomentar la igualtat de tracte a totes les persones LGTBIQ+ en l'accés a l'ocupació i promocions internes.

Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 3	
Mesura	Realització d'accions de formació en inclusió, diversitat sexe afectiva i de gènere a les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció.
Objectius que persegueix	Promocionar i fomentar la igualtat de tracte a totes les persones LGTBIQ+ en l'accés a l'ocupació i promocions internes.
Descripció detallada de la mesura	Formar, informar i sensibilitzar a les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, hauran de rebre una formació específica i adequada per a evitar biaixos en la contractació.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Mantenir durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

TERCER. CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

FITXA DE MESURA 4	
Mesura	Aquest sistema de classificació professional haurà de garantir que no es produeixi discriminació directa o indirecta de les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius i neutres com la qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.
Objectius que persegueix	Promocionar i fomentar la igualtat de tracte a totes les persones LGTBIQ+ en l'accés a l'ocupació i promocions internes.
Descripció detallada de la mesura	Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per a poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica i familiar; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Mantenir durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

QUART. FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE.

S'integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació.

La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els quadres intermedis, directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

❖ Objectius específics de l'àrea

OBJECTIU. Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla sobre la Situació del col·lectiu LGTBIQ+.

Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 5	
Mesura	Realització d'accions de formació en inclusió, diversitat sexe afectiva i de gènere a les persones components de la Comissió.
Objectius que persegueix	Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla sobre la Situació del col·lectiu LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	Sensibilitzar i capacitar a les persones de la Comissió en temes d'inclusió, diversitat sexe afectiva i de gènere. A través de cursos es promourà la comprensió de conceptes clau, la prevenció de discriminació i l'ús d'eines pràctiques per a garantir decisions i accions inclusives, equitatives i respectuoses de la diversitat.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Mantenir durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

FITXA DE MESURA 6	
Mesura	Realització d'accions de formació en inclusió, diversitat sexe afectiva i de gènere a les persones que s'encarreguin del reclutament o participin en processos de selecció, comandaments intermedis, quadres de direcció o qualsevol que tingui al seu càrrec persones treballadores.
Objectius que persegueix	Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla sobre la Situació del col·lectiu LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	Capacitar a les persones en posicions de comandament mitjà perquè adquireixin coneixements, habilitats i eines que els permetin gestionar equips i prendre decisions des d'una perspectiva inclusiva i respectuosa de la diversitat sexe afectiva i de gènere.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Mantenir durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

FITXA DE MESURA 7	
Mesura	Sensibilització i formació de la plantilla en matèria de no discriminació i protecció de les persones LGTBIQ+.
Objectius que persegueix	Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla sobre la Situació del col·lectiu LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	La mesura busca promoure el respecte i la inclusió mitjançant sessions de formació i sensibilització per a tota la plantilla. Aquestes accions abordaran conceptes clau sobre diversitat, prevenció de discriminació i protecció dels drets de les persones LGTBIQ+, fomentant un entorn laboral segur, equitatiu i respectuós.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Mantenir durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

CINQUÈ. ENTORNS LABORALS DIVERSOS, SEGURS I INCLUSIUS.

OBJECTIU. Disminuir la discriminació i les violències cap al col·lectiu LGTBIQ+.

Mesures d'acció específiques de l'àrea

FITXA DE MESURA 8	
Mesura	Millora i reforçar la comunicació de les campanyes de visibilitat i sensibilització entorn de dates específiques 17 de maig (Dia Internacional Contra l'Homofòbia, Bifòbia i Transfòbia) i el dia 28 de juny (Dia Internacional de l'Orgull LGTBIQ++)
Objectius que persegueix	Disminuir la discriminació i les violències cap al col·lectiu LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	La mesura busca garantir una major difusió i impacte de les campanyes relacionades amb la diversitat i els drets LGTBIQ+, utilitzant canals de comunicació interns i externs. Es prioritzarà la creativitat i la participació activa de la plantilla per a commemorar aquestes dates de manera significativa i promoure la sensibilització.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Des de l'inici i durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

FITXA DE MESURA 9	
Mesura	Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per a aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.
Objectius que persegueix	Disminuir la discriminació i les violències cap al col·lectiu LGTBIQ+.
Descripció detallada de la mesura	Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBI+fòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.
Cronograma d'implantació	Curt termini. Des de l'inici i durant tota la vigència del pla.
Responsable	RRHH.

SISÈ. PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS.

S'haurà de garantir l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.

FITXA DE MESURA 10	
Mesura	L'Ajuntament de Deltebre garantirà que totes les persones treballadores, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar; puguin gaudir de qualsevol permís, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.
Objectius que persegueix	Garantirà a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos per a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.
Descripció detallada de la mesura	Curt termini. Des de l'inici i durant tota la vigència del pla.
Cronograma d'implantació	RRHH.

SETÈ. RÈGIM DISCIPLINARI.

S'integraran, en el règim disciplinari, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

Règim de faltes: L'Ajuntament de Deltebre garantirà el dret de totes les persones treballadores, amb independència de l'ordre jeràrquic que ocupa, a viure amb total llibertat la seva orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar. Per això, tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

ANNEX I: Model de denúncia

FORMULARI DE DENÚNCIA

PERSONA SOL·LICITANT (marcar casella identificant qui és la persona sol·licitant)
Persona afectada ☐
Responsable de RRHH ☐
Responsable d'equip ☐
Assessoria externa ☐
Direcció ☐
Altres/as _____

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT	
Nom i cognoms	
DNI	
Edat	
Domicili del centre de treball	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nom i cognoms	
DNI	
Edat	
Domicili del centre de treball	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	

DADES DE LA PRESUMPTA VÍCTIMA	
Nom i cognoms	
DNI	
Edat	
Domicili del centre de treball	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	

FORMULARI DE DENÚNCIA

RELAT DETALLAT DELS FETS ESDEVINGUTS

(Concretar tot el que sigui possible els fets ocorreguts, així com annexar documentació si es disposa d'ella)

(En cas que s'hagi interposat denúncia amb anterioritat pels mateixos fets especificar)

TESTIMONIS

SI ☐ NO ☐

IDENTIFICACIÓ TESTIMONIS

Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

SI ☐ NO ☐

RELACIÓ DE DOCUMENTACIÓ ANNEXA

Documents	
Fotografies	
Uns altres	

SOL·LICITA

Mesures cautelars ☐

(Especificar quins)

Lloc i data:

Signatura:

ANNEXO II: Model per a instrucció de la denúncia

MODEL D'INSTRUCCIÓ DE LA DENÚNCIA

DADES DE L'EXPEDIENT		
Data d'interposició de la denúncia		
Mode d'interposició		
Persona davant la qual es va interposar		
La persona denunciant és la pregunta víctima?	SI ☐	NO ☐

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT	
Nom i cognoms	
DNI	
Edat	
Domicili del centre de treball	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	
Codi alfanumèric assignat	

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nom i cognoms	
DNI	
Edat	
Domicili del centre de treball	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	
Codi alfanumèric assignat	

DADES DE LA PRESUMPTA VÍCTIMA	
Nom i cognoms	
DNI	
Edat	
Domicili del centre de treball	
Lloc de treball	
Telèfon	
Correu electrònic	
Codi alfanumèric assignat	

MODEL D'INSTRUCCIÓ DE LA DENÚNCIA

DADES DE LES PERSONES COMPONENTS DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA	
1. Persona responsable de la instrucció	
Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	
2. Persona que realitzarà las funciones de secretaría	
Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	
3. Persona de referencia	
Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	

DADES DEL PROCEDIMENT		
Data de convocatòria de la comissió instructora		
S'han sol·licitat mesures cautelars?	SI ☐	NO ☐
Procedència de mesures cautelars	SI ☐	NO ☐

OBSERVACIONS

ANEXO III: Model d'entrevistes per a la investigació

MODEL ENTREVISTA A LA PRESUMPTA VÍCTIMA

RELAT DELS FETS

--

CRONOLOGIA

En quina data es va iniciar l'assetjament?

--

S'han repetit els fets?

SI ☐

NO ☐

Observacions:

--

MITJANS DE PROVA

--

MODELO ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Codi numèric assignat			
Lloc de treball i funcions que realitza			
Assisteix acompanyat/a	SI ☐	NO ☐	
Correu electrònic			
Data de l'entrevista		Hora d'inici	
		Hora de fi	
Aporta documental?	SI ☐	NO ☐	

RELAT DELS FETS

Lloc i data: Signatura:

MODEL ENTREVISTA A TESTIMONI

DADES DE LA PERSONA QUE ATESTARÀ			
Nom i cognoms			
DNI			
Lloc de treball i funcions que realitza			
Assisteix acompanyat/a	SI ☐	NO ☐	
Correu electrònic			
Data de l'entrevista		Hora d'inici	
		Hora de fi	
Treballa amb la persona denunciant?	SI ☐	NO ☐	
Treballa amb la persona denunciada?	SI ☐	NO ☐	
Té algun interès personal amb les parts?	SI ☐	NO ☐	
Té algun interès personal amb les parts?	SI ☐	NO ☐	

RELAT DELS FETS

Lloc i data: Signatura:

ANNEX IV: Model d'informe de resultats

MODEL D'INFORME DE RESULTATS

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Codi numèric assignat

DADES DE LA PRESUMPTA VÍCTIMA

Codi numèric assignat

DADES DE LES PERSONES COMPONENTS DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

1. Persona responsable de la instrucció

Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	

2. Persona que realitzarà les funcions de secretaria

Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	

3. Persona de referència

Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	

S'APORTA LA SEGÜENT DOCUMENTACIÓ ANNEXA:

1. Fets denunciats per la presumpta víctima.
2. Testimoniatsges de les parts.
3. Relació de proves practicades.

CONCLUSIONS

Relatar l'existència de credibilitat dels fets, versemblança, existència d'indícis, altres conclusions que s'estimin oportunes.

MODEL D'INFORME DE RESULTATS

MESURES PROPOSADES PER A LA RESOLUCIÓ DEL CAS

Lloc i data:

Signatures de la comissió instructora: