

Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe



Deltebre a 4 de juny de 2025

INDEX

1.	Compromís per la igualtat	3
2.	Marc legal	4
3.	Principis i garanties	6
4.	Àmbit d'aplicació.....	8
5.	Definicions.....	9
5.1	Elements clau de l'assetjament sexual.....	10
5.2	Elements clau de l'assetjament per raó de sexe.....	11
5.3	Consideracions especials pel que fa a la tipologia i persones implicades en conductes constitutives d'assetjament.....	12
6.	Drets i obligacions de la direcció, de la RLPT i de les persones treballadores. 13	
6.1	Obligacions de la direcció.....	13
6.2	Obligacions de la direcció de la RLPT	13
6.3	Drets i obligacions de la direcció de les persones treballadores	13
7.	Comissió Instructora per als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe ..	14
7.1	Persona de referència de la Comissió Instructora	14
7.2	Obligacions de les persones que conformen la Comissió Instructora	14
7.3	Funcions de la Comissió Instructora	15
8.	Procediments.....	16
8.1	Procediment Abreujat.....	16
	FASE 1 Inici del procediment Abreujat	17
	FASE 2 Obertura del procediment	17
	FASE 3 Resolució del procediment	18
8.2	Procediment formal.....	19
	FASE 1 Denúncia	21
	FASE 2 Tramitació de la denúncia.....	21
	FASE 3 Recerca.....	22
	FASE 4 Informe de resultats de la recerca	22
	FASE 5 Informe de resolució del cas	23
	FASE 6 Informe de seguiment del cas	24
9.	Seguiment i avaluació del Protocol.....	25
10.	Entrada en vigor del protocol	26
11.	ANNEX I: Model de denúncia.....	27
12.	ANNEX II: Model per a instrucció de la denúncia.....	30

13.	ANNEX III: Model d'entrevistes per a la recerca.....	32
14.	ANNEX IV: Model d'informe de resultats	35

1. Compromís per la igualtat

L'Ajuntament de Deltebre manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, conscient de la necessitat d'abordar la qüestió relativa a l'ASSETJAMENT, tant sexual com per raó de sexe en l'àmbit laboral, en els seus diversos vessants i manifestacions, i de conformitat amb la legislació vigent, i sense perjudici de les responsabilitats que puguin exigir-se per la via penal.

Considera que és convenient, establir un Protocol que serveixi com a instrument definidor de totes dues situacions, al mateix temps que permeti establir un sistema o llit d'actuació procedimental, quan aquestes situacions d'assetjament es produeixin, i fins i tot un llit per a la prevenció d'aquesta mena de conductes.

Amb el present protocol, Ajuntament de Deltebre manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. És per això que s'ha procedit a l'elaboració de l'est Protocol.

Amb aquesta finalitat, el present Protocol defineix les conductes a prevenir, així dur a terme les mesures per a donar llit a les denúncies o reclamacions que, si és el cas, poguessin formular els qui hagin estat objecte de les citades conductes.

Per a això, s'han establert dos procediments d'actuació, juntament amb un procediment de recerca eficaç i àgil que es posarà en marxa quan es denunciïn qualsevol de les conductes que definirem al llarg del Protocol.

En tots dos procediments 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

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix les definicions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix 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.
2. Constitueix 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.
3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Així mateix, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb la finalitat de prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball, estableix en el seu article 48:

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

Així mateix, l'article 46.2 del mateix text legal, estableix la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe com una de les matèries a tractar en l'Informe Diagnòstic previ al Pla d'Igualtat que elaborin les companyies.

D'altra banda, la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, exigeix a totes les persones empresàries, el deure de vigilar i millorar les condicions de treball de les seves persones ocupades, d'aquesta manera, han de fer desaparèixer els riscos o minimitzar

aquells que no es puguin eliminar. Aquesta protecció ha de realitzar-se no sols enfront de riscos de caràcter físic, sinó també sobre aquells riscos psicològics.

L'assetjament, ja sigui sexual o per raó de sexe, produït en el lloc de treball o en ocasió d'aquest, és considerat un risc laboral de caràcter psicosocial, en qualsevol de les seves modalitats.

A l'Ajuntament de Deltebre aquestes conductes són considerades inacceptables i es **troben totalment prohibides.**

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.

Amb la finalitat d'evitar l'aparició o l'existència d'aquesta mena de conductes en el si de l'Ajuntament de Deltebre, l'entitat i la representació de les seves persones treballadores, acorden desenvolupar el present Protocol d'actuació, amb l'objectiu de detectar de manera eficient les conductes constitutives d'assetjament (sexual i per raó de sexe), prevenir, denunciar, sancionar i procedir a la seva erradicació com més aviat millor.

3. Principis i garanties

I. Protecció i respecte

Per part de l'Ajuntament de Deltebre es protegirà especialment la persona ocupada que sigui víctima de qualsevol situació d'assetjament.

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.

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'establiran dos procediments d'actuació davant supòsits d'assetjament, prevalent 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 en Ajuntament de Deltebre (quan aquestes no tinguin delegat de prevenció en aquest comitè), 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.

4. 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 d'altres empreses/entitats que prestin els seus serveis en les instal·lacions de la companyia.

D'altra banda, la responsabilitat també engloba:

- La protecció de la plantilla enfront de conductes d'assetjament produïdes per externs.
- La protecció de les persones externes vinculades a l'Ajuntament de Deltebre encara sense vinculació laboral directa.

- En cas d'assetjament per part de les persones clients, l'Ajuntament de Deltebre oferirà, sempre que sigui possible, suport jurídic i de qualsevol tipus a la persona treballadora afectada per aquesta situació.
- És responsabilitat de l'Ajuntament de Deltebre protegir les persones treballadores davant qualsevol conducta que impliqui assetjament sexual o assetjament per raó de sexe cap a la seva persona.

5. Definicions

Partim de la definició recollida en **l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Constitueix 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.

Constitueix 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.

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Tot això, sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal.

A més, en **l'article 6 de la mateixa llei s'estableix** la definició de discriminació directa i indirecta:

Es considera **discriminació directa per raó de sexe** la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Es considera **discriminació indirecta per raó de sexe** la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

En qualsevol cas, es considera discriminatoria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

5.1 Elements clau de l'assetjament sexual¹

- **Comportament no estimat/no desitjat per la persona que es troba rebent-ho.**

Distingim l'assetjament sexual de les aproximacions acceptades o tolerades amb llibertat de manera recíproca, en la mesura en què les conductes constitutives d'assetjament són indesitjades i rebutjades per la persona considerant-les ofensives.

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

Existeix un ventall molt ampli de conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals, poden abastar des d'accions en aparença innòcues, o constituents d'una vulneració de la privacitat, fins a accions molt greus que poden arribar a constituir delictes penals.

A continuació, s'exposen a tall d'exemple una sèrie de comportaments que, de manera conjunta o per si sols, poden fer evident l'existència d'una conducta constitutiva d'assetjament sexual. Sense que això sigui exclouent o impliqui una limitació, ja que com s'indica en el paràgraf anterior, el ventall és molt ampli:

Conductes de caràcter verbal

- Preguntar o explicar sobre la vida sexual o preferències d'una persona.
- Difondre rumors.
- Comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Comentaris indignes sobre l'aparença física d'una persona o el seu cos.
- Pressionar o oferir per a concretar cites indesitjades a una persona.
- Sol·licitar favors sexuals.

Conductes de caràcter no verbal

- Enviament de cartes, notes, missatges o correus electrònics de contingut sexual, enviat per qualsevol mitjà, s'inclouen els mitjans digitals.
- Ús de dibuixos, fotografies, vídeos de contingut sexualment explícit.
- Difusió, publicació, gravació de vídeos o imatges de la vida sexual d'una persona.

¹ Hem de tenir en compte sempre que ens referim a l'assetjament, els mitjans digitals en els quals es pot desenvolupar l'activitat laboral ja que en ells també poden produir-se aquest tipus de conductes.

- Tractar d'arraconar a una persona, cerca de quedar-se tot sol amb ella de manera innecessària.
- Acostament físic excessiu.
- Dur a terme contacte de manera física no sol·licitat i deliberadament.
- Tocar de manera intencionada o de manera "accidental" les parts sexuals del cos de l'altra persona.

5.2 Elements clau de l'assetjament per raó de sexe

- **Comportament no estimat/no desitjat per la persona que es troba rebent-ho.**

Distingim l'assetjament per raó de sexe de les aproximacions acceptades o tolerades amb llibertat de manera recíproca, en la mesura en què les conductes constitutives d'assetjament són indesitjades i rebutjades per la persona considerant-les ofensives.

- **Comportament que ve relacionat amb el sexe d'una persona**

Distingim aquells fets que constitueixen atemptats contra la dignitat:

- D'una treballadora únicament pel fet de ser dona.
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- D'una persona ocupada per motiu del seu gènere, perquè no es troba exercint un rol atribuït al seu sexe per la societat o la cultura.
- D'una persona ocupada per exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

- **Comportament que té com a objectiu produir l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la creació d'un entorn hostil, intimidatori, degradant, ofensiu o humiliant.**

Una de les diferències entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe radica en el fet que en l'assetjament per raó de sexe es precisa que es tracti d'un comportament repetitiu; és a dir, la realització sistemàtica de conductes ofensives.

A continuació, s'exposen a tall d'exemple una sèrie de comportaments que, de manera conjunta o per si sols, poden fer evident l'existència d'una conducta constitutiva d'assetjament per raó de sexe. Sense que això sigui exclouent o impliqui una limitació, ja que com s'indica en el paràgraf anterior, el ventall és molt ampli:

- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives de dirigir-se a una persona.

- Emprar humor sexista.
- Ignorar els comentaris o les aportacions per raó del sexe de la persona que els emeti.
- Dur a terme assetjament ambiental per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menysprear capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona amb motiu del seu sexe.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes constitutives d'assetjament per raons d'embaràs, maternitat, paternitat; o fins i tot, per fer ús dels drets de conciliació de la vida personal, familiar laboral.

5.3 Consideracions especials pel que fa a la tipologia i persones implicades en conductes constitutives d'assetjament

- **Assetjament ambiental**

Vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de sexe, en aquesta mena d'assetjament es crea un ambient hostil i intimidatori. Generalment es tracta de comportaments reiterats en el temps.

Podem trobar-nos amb diferents tipus d'assetjament ambiental en funció de la vinculació que tinguin les persones entre elles:

- **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.

Així mateix, hem de tenir en compte que l'assetjament ambiental pot produir-se per persones externes: ciutadania, proveïdors que presti serveis en les instal·lacions, etc....

- **Assetjament d'intercanvi quid pro quo**

Es troba vinculat a l'assetjament sexual, la persona assetjada es veu forçada a triar entre accedir als requeriments sexuals o perdre unes certes condicions o beneficis laborals. La negativa de la persona assetjada a accedir a les peticions sexuals implicaria la pèrdua de beneficis laborals.

En aquest cas els subjectes actius són les persones jeràrquicament superiors, sent els subjectes passius les persones subordinades.

6. Drets i obligacions de la direcció, de la RLPT i de les persones treballadores.

6.1 Obligacions de la direcció

- Garantir l'existència d'un entorn laboral que eviti l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Promoure un context laboral on es garanteixi el dret de les persones a treballadores a la integritat psíquica i física, respecte de la dignitat i intimitat; així com a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
- Activar els procediments per a la prevenció de l'assetjament com ara activar mesures preventives o la recerca de les denúncies o queixes rebudes.

6.2 Obligacions de la direcció de la RLPT

- Prevenir les situacions que puguin constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

6.3 Drets i obligacions de la direcció de les persones treballadores

- Totes les persones tindran l'obligació de tractar amb respecte a les altres persones.
- En el moment d'activació d'un protocol hauran de tractar amb respecte a les persones afectades, així com cooperar en les recerques en cas de ser requerit.

7. Comissió Instructora per als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe

Es constitueix una Comissió Instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que **està formada per:**

- Carla Antó Roig (RRHH)
- Eva Marín Fornós (Regidora d'igualtat i gènere)
- Maria de la 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)

La comissió tindrà una **durada de 4 anys**.

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**.

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.

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 sobre qualsevol comportament que pogués ser considerat com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Analitzar la denúncia i la documentació del cas.
- Entrevistar-se amb la persona que presenta la denúncia:
 - Si la persona denunciant decideix acudir directament a la fase de procediment formal, és necessari que se l'informi de l'aquest procediment i de les vies possibles d'actuació que existeixen.
 - 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.
- Estudiar la necessitat d'aplicar mesures cautelars.
- Emetre l'acta de resolució del cas.

8. Procediments.

S'estableixen **dos procediments**: Abreujat i Formal.

Els citats procediments no impedeixen el dret de la persona que sigui 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.

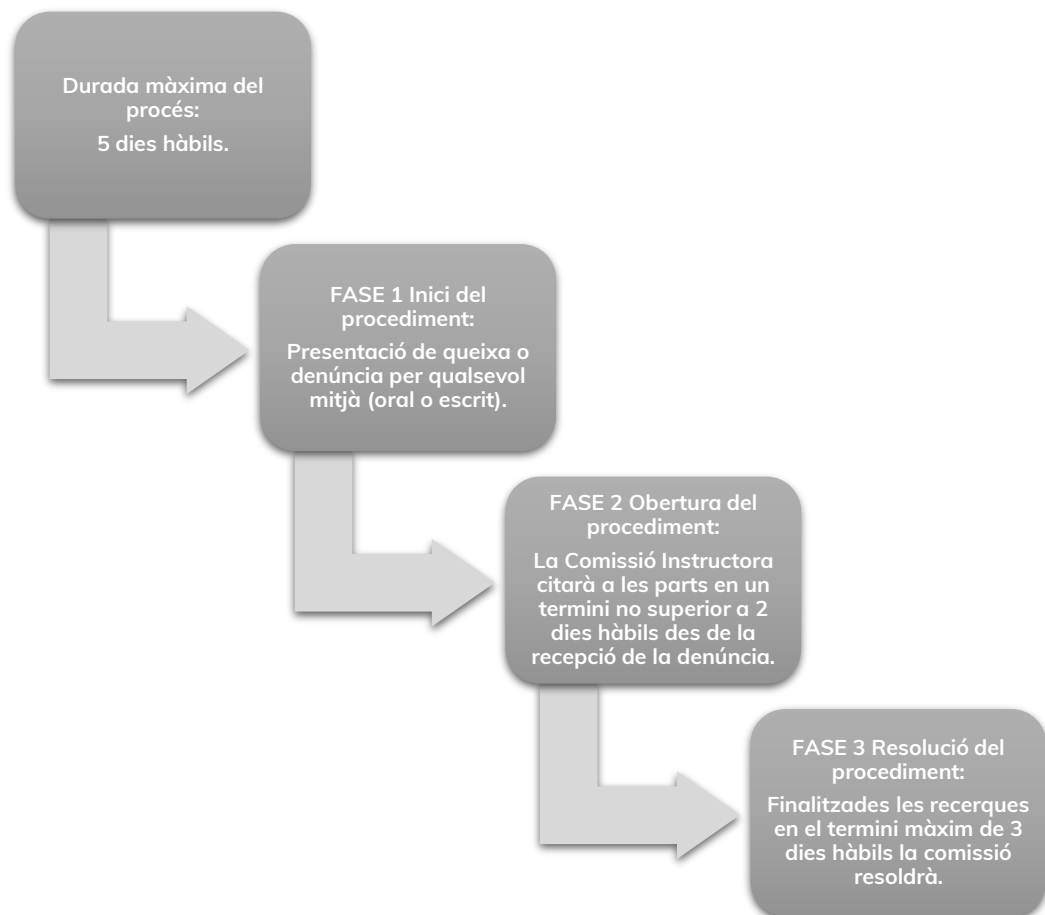
8.1 Procediment Abreujat

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

La finalitat d'aquest procés és l'actuació ràpida per part de l'entitat **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:

- Correu electrònic.
- De manera verbal.
- L'emplenament del formulari que s'adjunta en l'ANNEX I: Model de denúncia. Aquest formulari podrà lliurar-se personalment o ser enviat a l'adreça de correu electrònic especialment habilitat per a la recepció de denúncies.

Rebuda la denúncia, la persona de referència de la Comissió Instructora **haurà de tramitar-la i posar-la immediatament en coneixement** de la direcció 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, es prendran **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 sexual o assetjament per raó de sexe:

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 sexual o assetjament per raó de sexe:

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.

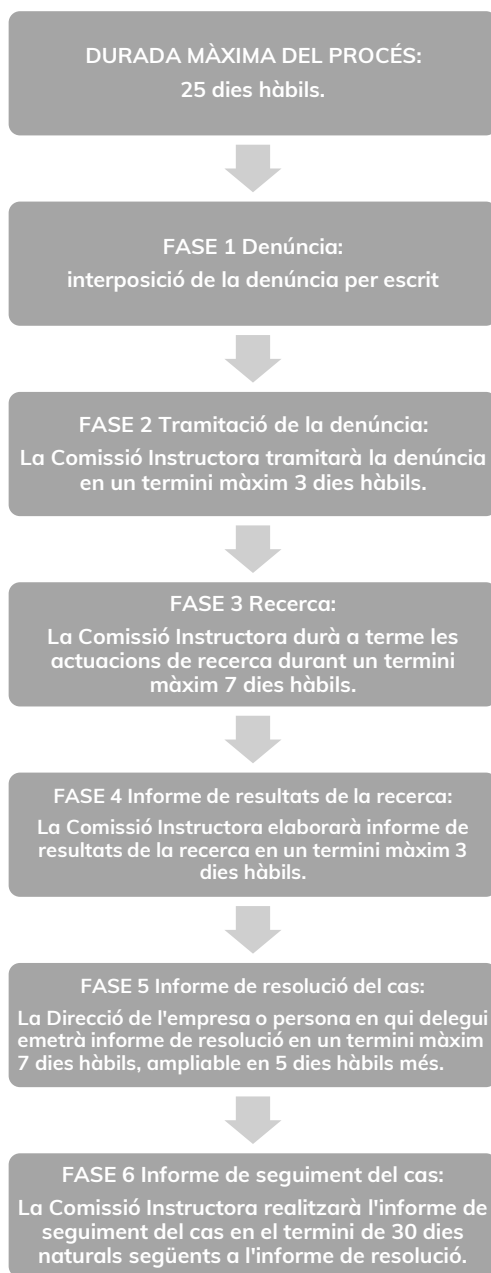
S'enviarà **còpia autenticada** de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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.

FASES DEL PROCEDIMENT FORMAL



FASE 1 Denúncia

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

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.

El present Protocol conté un model de denúncia el qual ha de ser emplenat, **ANNEX I: Model de denúncia**.

La denúncia es presentarà a la persona de referència de la Comissió Instructora Carla Cantó (RH) o per mitjà del correu electrònic habilitat a tal fi en la següent adreça.

FASE 2 Tramitació de la denúncia

Rebuda la denúncia, la persona de referència de la Comissió **Instructora haurà de tramitar-la i posar-la immediatament en coneixement** de la direcció 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; d'aquesta manera preservaran les seves identitats.

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.

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 en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, 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.
- Testimoniatsges 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 sexual o per raó de sexe).

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 sexual o per raó de sexe, la Comissió Instructora sol·licitarà que adopti les mesures sancionadores pertinents.
- Si de la prova practicada no es dedueix que s'hagi produït assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, 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 de l'entitat o persona en qui delegui 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 sexual o assetjament per raó de sexe:

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 sexual o assetjament per raó de sexe:

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 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, es mantindrà una vigilància activa sobre la persona agressora, a fi de garantir l'erradicació de les conductes constitutives d'assetjament.

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 continuï 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.

L'informe de seguiment es remetrà a la direcció, a la representació legal de les persones treballadores.

9. Seguiment i avaluació del Protocol

Ajuntament de Deltebre es compromet a realitzar un seguiment de manera periòdica per a registrar el compliment del present Protocol.

En concret l'informe anual de l'empresa contindrà com a mínim els següents aspectes:

- Número i tipus d'accions d'informació, formació i sensibilització en matèria d'assetjament que s'han dut a terme per a la plantilla i direcció de l'empresa.
- Número i tipus de situacions d'assetjament detectades en l'empresa.
- Número i tipus de situacions d'assetjament que s'han denunciat o comunicat.
- Nombre de casos resolts.
- Número i tipus de mesures implementades per a solucionar els casos d'assetjament.
- Nombre de casos resolts en els terminis establerts en el protocol.

Aquesta avaluació anual pot ser realitzada tant per la pròpia direcció com per una assessoria externa a la companyia

10. Entrada en vigor del protocol

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data prevista en el pla d'igualtat d'Ajuntament de Deltebre el 04 de juny de 2025 fins al 03 de juny de 2029 (vigència del Pla d'igualtat).

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.

11. ANNEX I: Model de denúncia

FORMULARI DE DENÚNCIA PER A CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

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

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

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

FORMULARI DE DENÚNCIA PER A CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

TIPUS D'ASSETJAMENT

Assetjament sexual ☐	Assetjament per raó de sexe ☐
--	---

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	
Comunicacions electròniques(email, WhatsApp, SMS, etc.)	
Fotografies	
Uns altres	

FORMULARI DE DENÚNCIA PER A CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

SOL·LICITA	
Inici del procediment abreujat ☐	Inici del procediment formal ☐

SOL·LICITA
Mesures cautelars ☐
(Especificar quins) _____

Lloc i data: Signatura:

12. ANNEX II: Model per a instrucció de la denúncia

MODEL PER A INSTRUCCIÓ DE LA DENÚNCIA

DADES DE L'EXPEDIENT		
Data d'interposició de la denúncia		
Mode d'interposició		
Persona davant la qual es	SI ☐	NO ☐

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

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA		
Nom i cognoms		
DNI		
Edat		
Sexe	HOME ☐	DONA ☐
Domicili del centre de treball		
Lloc de treball		
Telèfon		
Correu electrònic		
Codi numèric assignat		

DADES DE LA PRESUMPTA VÍCTIMA		
Nom i cognoms		
DNI		
Edat		
Sexe	HOME ☐	DONA ☐
Domicili del centre de treball		
Lloc de treball		
Telèfon		
Correu electrònic		
Codi numèric 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 les funcions de secretaria	
Nom i cognoms	
Lloc de treball	
Correu electrònic	
3. Persona de referència	
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

13. ANNEX III: Model d'entrevistes per a la recerca

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

MODEL 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		Hora d'inici	
		Hora de fi	
l'entrevista	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 tipus de relació manifesta d'amistat o enemistat amb les parts?	SI ☐	NO ☐	

RELAT DELS FETS

Lloc i data:

Signatura:

14. 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
Redactar 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: