



AJUNTAMENT DE VINYOLS I ELS ARCS

ANUNCI

El ple de l'Ajuntament en sessió ordinària de data 16 d'octubre de 2025, va acordar aprovar el "Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual a l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs", el qual s'incorpora el seu text íntegre:

"PREÀMBUL

Tots els treballadors tenen dret a rebre un tracte respectuós en el seu lloc de treball, per tant, l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs reconeix la necessitat de prevenir conductes que puguin suposar assetjament en el treball, del tipus que sigui, fins i tot quan el comportament es produeixi en l'àmbit digital, així com d'adoptar les mesures preventives necessàries i les sancions que, en el seu cas, corresponguin.

La Constitució espanyola, dins del Títol I, dedicat als drets i deures fonamentals, reconeix en el seu article 10 «la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres», com a fonament de l'ordre polític i de la pau social. A més, assenyala en el seu article 14 que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social»; en el 15 que «tots tenen dret a la integritat física i moral»; en el 18 que «es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge»; i en el 35 que «tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe». Finalment, indica la nostra Carta Magna que correspon als poders públics, conforme a l'article 9, «promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social» i, segons el 35, vetllar «per la seguretat i higiene en el treball».

En desenvolupament de l'anteriorment disposat es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que, en la seva pròpia exposició de motius, recull aquesta igualtat com un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans.

També en l'àmbit de la Unió Europea s'han dictat normes importants doncs, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, es considera que la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats entre ells i

altres és un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres. En desenvolupament d'aquesta previsió, la Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339(INI)) «recomana als Estats membres que obliguin a les empreses i els poders públics, així com als interlocutors socials, a posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces, a preveure un sistema d'intercanvi d'experiències i a definir procediments adequats per



solucionar el problema de les víctimes d'assetjament i evitar que es repeteixi; recomana, en aquest sentit, el desenvolupament de la informació i la formació dels treballadors, el personal que ocupa càrrecs directius, els interlocutors socials i els metges laborals, tant en el sector privat com en el públic; assenyala en aquest sentit la possibilitat de designar a una persona de confiança en el lloc de treball, a la qual puguin recórrer els treballadors si així ho desitgen». També la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre home i dones en assumptes d'ocupació, prohibeix la discriminació en el treball i conté una sèrie de disposicions horitzontals que afecten els Estats membres.

Tornant a l'àmbit estatal, la major novetat de l'anteriorment citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat, la qual cosa implica una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat.

A l'efecte de la Llei, constitueix assetjament sexual «qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu» i 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». Tots dos tipus d'assetjament es consideraran, en tot cas, discriminatoris. I, finalment, 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.

Les Administracions públiques hauran de, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. En concret, per a la prevenció de tots dos tipus d'assetjament, negociaran amb la representació legal de les persones treballadores un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

- a. El compromís de l'Administració i dels seus organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b. La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c. El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò que s'ha fixat en la normativa de règim pressupostari.
- d. La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulin una queixa o la denúncia.

Però hi ha altres regulacions que incideixen en aquest àmbit. Així, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30



d'octubre, exposa en el seu article 14, en relació amb els drets individuals dels empleats públics, identifica com un d'ells «el respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral». A més, en el seu article 95.2.b), tipifica com a falta disciplinària molt greu l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament laboral.

Per la seva banda, el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, recull com a dret bàsic dels treballadors en la relació de treball el «respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe». A més, «el treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball»; dret que s'ha materialitzat mitjançant la Llei 31/1995, de 8 novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'exposició dels quals de motius assenyala que té per objecte «la determinació del cos bàsic de garanties i responsabilitats precis per establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i això en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals».

Finalment, és important tenir en consideració, també, la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, atès que les conductes constitutives d'assetjament poden produir-se a través del tractament de dades personals que afectin la privacitat i la intimitat de les persones afectades.

Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en el treball, i en particular la seva identitat, tenen, amb caràcter general, la consideració de categories especials de dades personals [Informe AEPD 0149-2019].

A la vista de l'exposat i dels seus fonaments jurídics, aquest Protocol té per objecte prevenir i sancionar tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, creant un entorn respectuós amb la dignitat dels treballadors i fomentant les relacions igualitàries, a través de l'establiment de mesures preventives i de l'arbitri de procediments específics per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular-se pels qui hagin sofert conductes contràries a la dignitat d'homes i dones i, en el seu cas, sancionar als responsables de tals conductes.

1. OBJECTIUS

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, assetjament per mòbil discriminatori o qualsevol altre modalitat d'assetjament que pugui esdevenir en l'àmbit laboral, inclòs els comesos en l'àmbit digital, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de la corporació.

Els objectius específics d'aquest Protocol són:

a) Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats.



- b) Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament en un entorn segur, per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol, en la mesura del possible.
- c) Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- d) Establir les mesures o mecanismes preventius, de protecció i de resposta necessaris per a evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- e) Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- f) Garantir a tot el personal de la corporació el coneixement del protocol i facilitar el seu accés.
- g) Garantia dels drets laborals i protecció social de les víctimes.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats, és d'aplicació a tot el personal de l'Ens. També és d'aplicació quan en el possible assetjament, una de les parts (demandant o demandada) és personal de l'Ens i l'altra part (demandant o demandada) és una persona que realitza activitats o presta serveis a la corporació (empreses proveïdores o col·laboracions externes, persones d'altres empreses que prestin els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, entre d'altres).

Els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'Ens.

L'assetjament laboral es pot produir en qualsevol lloc o moment en què es trobin les persones per raons laborals o professionals. Això inclou, per exemple, els desplaçaments per raó del servei, les assistències a activitats formatives, les reunions o els actes socials de la corporació, etcètera.

3. PRINCIPIS I GARANTIES

El procediment sempre ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- a) Respecte i protecció.

L'actuació s'ha de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com els o les testimonis.

- b) Presumpció d'innocència

Ha d'estar garantida durant totes les fases del procediment fins la resolució d'aquest, evitant estigmatitzar o etiquetar qualsevol de les parts implicades.

- c) Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.



La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

d) Objectivitat.

Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

e) Imparcialitat.

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

f) Diligència i celeritat.

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

g) Dret a la informació.

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

h) Col·laboració.

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

i) Protecció davant de possibles represàlies.

Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

j) Vigilància de la salut.

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Sens perjudici de l'anterior, l'Ens inclou en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per persones treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents.

k) Mesures cautelars.



Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars.

Totes les persones que participin directament o indirecta en qualsevol de les fases del Protocol, han de garantir i respectar aquests principis.

4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

4.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions.

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus d'assetjament:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes.

4.2. Tipologies d'assetjament.

4.2.1. Assetjament psicològic (Mobbing)

Definició

Es l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i contínua en el temps, cap a una o més persones, per part d'una o diverses persones que actuen davant d'elles des d'una posició de poder, superioritat o autoritat el qual no té per què ser necessàriament jeràrquic. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Inclou tota conducta que, en una relació de prestació de serveis professionals, té per objecte la creació d'un ambient intimidatori, ofensiu o humiliant per una o diverses persones, i que és susceptible de provocar danys a la seva integritat personal, ja sigui en el seu vessant físic, psíquic o moral.

Elements per a la seva conceptualització

- ✓ El comportament és reiterat i freqüent.
- ✓ Les conductes són exercides per:

- Abús de poder. Quan s'esbiaixen els objectius propis de l'organització i dels serveis que es troben sota la responsabilitat d'un cap. Es tracta d'aquelles decisions que s'aparten de la lògica productiva o organitzativa de la corporació i produeixen un perjudici objectiu a la dignitat o integritat d'una persona que es troba sota la seva dependència.
- Tracte vexatori. Quan es vulnera el dret a la deguda consideració de la dignitat de la persona (insults, menyspreus, etc.) de manera reiterada.



✓ Hi ha una relació bilateral entre el subjecte actiu i passiu. Les conductes no són administrades de manera general, sinó que van dirigides específicament al subjecte passiu. L'assetjament no implica enfrontaments d'uns grups respecte d'uns altres.

✓ El comportament és intencionat, tot i que aquest element no és necessari per a identificar jurídicament la conducta assetjadora.

✓ Hi ha un dany o perjudici per a la salut. Aquest, però, no és un element necessari, en la mesura que la conducta assetjadora és antijurídica en si mateixa i no pel resultat que se'n deriva o se n'obté, sinó per la potencialitat lesiva que implica.

Exemples de conductes

- Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat sense cap causa que els justifiqui.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignen.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.

4.2.2 Assetjament sexual

Definició

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica, en el cas que les conductes siguin tipificades com a greus o molt greus), no consentit, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Elements per a la seva conceptualització

La naturalesa del comportament ha de ser clarament sexual o amb connotacions sexuals. Aquestes conductes inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten fins i tot accions aparentment innòcues.

✓ De forma general és necessària, en la majoria dels casos, una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però cal tenir molt en compte que comportaments aïllats o infreqüents, poden ser suficientment greus per a ser qualificats d'assetjament sexual, no requerint una conducta reiterativa.

✓ Aquesta conducta no ha de ser consentida per la víctima. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són consentides per la persona que les rep.

✓ Que aquesta conducta tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

És important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

Exemples de conductes

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.



- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.

4.2.3. Assetjament per raó de sexe

Definició

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Elements per a la seva conceptualització

- ✓ Hi ha un comportament no consentit per la persona que el rep.
- ✓ En aquest tipus d'assetjament sí es requereix reiteració de la conducta ofensiva.
- ✓ La consideració d'assetjament per raó de sexe, de manera general, exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives, com qualsevol conducta d'assetjament.
- ✓ Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:
 - D'una treballadora només pel fet de ser dona,
 - D'una treballadora per estar embarassada o per la seva maternitat,
 - D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- ✓ Així mateix, en relació amb les dones, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb les situacions mencionades anteriorment. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes, també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per cura de fills/es) o induir-la a renunciar.

Exemples de conductes

- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.

4.2.4. Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

Definició

L'assetjament per identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per raó d'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (LGTBIQ+i trans) que tingui com a



propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Elements per a la seva conceptualització

✓ En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

Exemples de conductes

- Dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- Utilitzar humor ofensiu.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres.

4.2.5. Assetjament per mòbil discriminatori.

Definició

Són les conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori que tenen un mòbil discriminatori. Fem referència al conjunt d'actuacions dirigides cap a una persona o grup de persones que, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5. ESTRATÈGIES PREVENTIVES.

Per a mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones, és imprescindible establir mesures per a evitar l'aparició de conductes d'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats.

A continuació relacionem les principals accions preventives que la corporació pot dur a terme:

- ✓ Identificar i avaluar els factors de risc psicosocial.
- ✓ Avaluar específicament el risc de violència en qualsevol de les seves modalitats.
- ✓ Elaborar i publicar una política en matèria de prevenció de l'assetjament laboral.
- ✓ Analitzar i revisar els valors de la corporació.
- ✓ Observar els indicadors d'alerta per part de la línia de comandament.
- ✓ Fer campanyes de sensibilització i conscienciació per a donar a conèixer els efectes negatius de l'assetjament en les relacions personals i laborals de les persones treballadores.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives al personal de la corporació.
- ✓ Fer accions formatives que fomentin assertivitat, habilitats directives, gestió emocional, gestió de l'estrès, comunicació verbal no sexista, protecció integral contra les violències sexuals, etc.



- ✓ Oferir accions formatives i informatives especialitzades, per tal que puguin afrontar adequadament les intervencions en què són requerits.
- ✓ Recordar les vies de comunicació per a consultes i assessorament.
- ✓ Informar de l'existència i garantir l'accés del Protocol d'assetjament a tot el personal i a tercers.

Amb la periodicitat que estableixi, la corporació durà a terme una revisió d'aquestes actuacions de prevenció.

6. FUNCIONS I RESPONSABILITATS.

L'Ens té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones que treballen a l'organització.

6.1. Funcions assignades de manera general

Totes les persones que integren la Corporació han d'observar, de manera general, els següents comportaments:

- a. Tractar amb respecte i consideració els companys i les companyes, comandaments, persones subordinades, empreses proveïdores i persones col·laboradores, personal d'altres administracions i la ciutadania en general.
- b. Evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, així com aquells comportaments que potencialment puguin fer que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- c. No ignorar aquelles situacions en què una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva amb algú, o en què algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions.
- d. Informar sobre les possibles situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la deguda confidencialitat. Davant la gravetat de l'assetjament la privacitat de les persones ha de ser especialment respectada i garantida.
- e. Cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia respecte qualsevol tipus d'assetjament laboral.

Al personal de comandament

- a. Garantir l'acompliment i el seguiment del procediment i els principis que estableix el Protocol.
- b. Observar i vigilar els indicis d'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats.
- c. Promoure que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- d. Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui un comportament no adequat.
- e. Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament en qualsevol de les modalitats d'assetjament en l'àmbit laboral.
- f. Comunicar les possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual i mòbil discriminatori, que detectin.



g. Col·laborar en els procediments aportant la informació de que es disposi relacionada amb els fets investigats, requerida a sol·licitud de l'Òrgan d'Investigació o de les persones de referència designades per la corporació.

A la representació legal dels treballadors i de les treballadores

- a. Contribuir a la prevenció de l'assetjament laboral mitjançant la sensibilització del personal.
- b. Comunicar les conductes o comportaments que suposin assetjament laboral o puguin propiciar-lo a la persona de referència.
- c. Participar en l'elaboració i el seguiment del Protocol d'assetjament laboral.
- d. Incrementar la cultura i la sensibilitat en matèria d'assetjament.
- e. Proposar mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- f. Donar suport a les treballadores i els treballadors que puguin estar patint aquesta situació.
- g. Garantir els compromisos i processos establerts en aquest Protocol.

Al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens

- a. Promoure un entorn lliure d'assetjament.
- b. Contribuir a la implementació de les mesures preventives i correctores proposades per l'Òrgan d'Investigació.
- c. Facilitar a la persona de referència informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- d. Donar assessorament tècnic a les persones afectades pel possible assetjament i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats per a evitar o minimitzar al màxim la seva afectació.
- e. Facilitar i coordinar els mecanismes d'assistència amb la mútua d'accidents de treball.
- f. Afavorir la implementació d'accions de promoció i vigilància de la salut.
- g. Iniciar d'ofici el procediment del protocol d'assetjament quan sigui coneixedora d'un supòsit.
- h. Detectar per part de les persones treballadores l'incompliment de les mesures, accions, obligacions que siguin de la seva competència.
- i. Aportar la informació que li sigui sol·licitada perquè les persones membres de l'Òrgan d'Investigació estableixin el diagnòstic de la situació i adoptin les accions que considerin oportunes en cada cas.
- j. Adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut tant física com psíquica de les persones implicades.
- k. Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.
- l. Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- m. Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal en cas que de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat resultin indicis fonamentals de criminalitat. En aquest cas el procediment de l'expedient disciplinari es suspendrà fins resolució per la via judicial.

6.2. Funcions dels òrgans que intervenen

6.2.1. Persones de referència



- a. Acol·lir, atendre, escoltar i fer l'acompanyament de la persona que, en primera instància, pensa que pot estar o haver estat en una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, durant tot el procediment.
- b. Informar la persona dels seus drets, responsabilitats, serveis i recursos disponibles.
- c. Informar del procediment previst en el Protocol.
- d. Rebre les denúncies per assetjament.
- e. Iniciar les actuacions. Analitzar la denúncia interna i investigar els fets.
- f. Entrevistar la persona denunciant i la denunciada per tal de recollir informació dels fets, així com les persones que puguin aportar informació a la investigació i tinguin relació directa o indirecta amb aquesta.
- g. Sol·licitar mesures cautelars al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens
- h. Emetre l'informe no vinculant i convocar l'Òrgan d'Investigació per a donar-li compte. L'Alcaldia designarà dues persones de referència amb formació i aptituds necessàries, per a donar suport en aquest procés.

Per tal de garantir un entorn de confiança, la persona afectada senti seguretat i estigui còmode a nivell emocional i/o físic, es podrà triar entre un home o una dona entre les persones de referència.

La designació d'aquestes persones de referència serà per 4 anys i es comunicarà a tot el personal de l'organització. La modificació d'aquestes persones també s'haurà de comunicar a tot el personal de l'organització.

En cas que la persona de referència concorri en alguna causa d'abstenció o de recusació previstes per llei actuarà l'altra persona nomenada.

En cas que la persona de referència no actuï sota els principis d'aquest Protocol, l'Alcaldia en podrà acordar el seu cessament.

6.2.2. Òrgan d'Investigació (OI):

Funcions:

- a. Analitzar la denúncia interna i l'informe de conclusions de la persona de referència.
- b. Investigar els fets.
- c. Entrevistar-se amb les persones implicades.
- d. Sol·licitar, si escau, la informació necessària al Departament encarregat dels Recursos Humans.
- e. Proposar, si escau, les mesures cautelars que es creguin convenients.
- f. Emetre l'informe de conclusions, el qual serà no vinculant.

En cas que alguna persona membre de l'OI no actuï sota els principis d'aquest Protocol, l'Alcaldia en podrà acordar el seu cessament.

Si concorre alguna causa d'abstenció o de recusació previstes per llei sobre alguna persona membre de l'OI, aquest serà substituïda.

Composició de l'Òrgan:

Per a formar part de l'OI, la corporació designarà dues persones.

Per la part social es designaran dos membres, una persona representant per cada sindicat, amb les corresponents persones suplents, i s'ordenaran d'acord amb la representativitat obtinguda.

La designació d'aquestes persones és per un període de quatre anys.

Les persones designades per la part social seran : Montserrat Enrich Riscalde , com a personal del Departament de Recursos Humans i Pere Blasco Chabaud, com a representant Sindical dels treballadors.



Constitució de l'OI

En cas d'activació del protocol, es constituirà l'OI format per quatre persones, dues de la part social i dues de la corporació.

De la corporació, formaran part de l'OI l'Alcalde, Arnau Guasch Girona, i la Regidora d'Igualtat, Susanna García López. Com a membres substituïts, ho serà la segon tinent d'Alcalde i la Regidora de Serveis municipals.

La segona persona representant que intervé torna a repetir al següent cas d'activació del protocol, per tal de donar continuïtat a l'experiència i coneixement adquirits en el cas anterior.

Quan sigui necessari seran substituïdes per les seves persones suplents.

Actuacions:

Constituint l'òrgan, una persona membre de la representació social i una persona membre de la representació de la corporació s'encarregaran de la investigació, així com de l'elaboració de l'informe de conclusions, el qual haurà d'estar signat per totes les persones membres de l'OI.

7. FASES D'ACTUACIÓ.

El Protocol sobre les mesures relatives a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ens només s'activa un cop rebuda la denúncia interna (Subannex I), en la qual es recullen els fets o comportaments que, segons el parer de qui la interposa, són constitutius d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. Totes les denúncies aniran dirigides a l'OI, es lliuraran a una de les persones de referència.

El procediment ha de garantir els principis de: respecte i protecció, presumpció d'innocència, confidencialitat, objectivitat, imparcialitat i diligència i celeritat, respectant la intimitat i dignitat de les persones afectades. Així mateix, procurarà la protecció de les persones afectades pel que fa a la seva seguretat i salut física i mental, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar d'aquesta situació.

A fi de garantir la protecció de les persones implicades, i després de l'audiència prèvia, les persones de referència o l'Òrgan d'Investigació poden proposar al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens, en qualsevol de les fases del procediment i en cas que ho cregui oportú, les mesures cautelars degudament motivades que consideri necessàries per a evitar perjudicis i danys en la salut física i mental.

Totes les persones implicades en el procediment poden estar acompanyades i assessorades, en totes les actuacions que hagin d'intervenir, per persones de la seva confiança, ja siguin representants sindicals, advocats/des o qualsevol altra persona.

7.1. Fase inicial

Quan una persona cregui que ha estat o està sent víctima d'una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, pot contactar al més aviat possible amb una de les persones de referència per tal d'exposar-li la situació.



És important comunicar-ho tan aviat com sigui possible. Tot i que no s'estableix un termini concret per a iniciar les actuacions, no es donarà tràmit si els fets han prescrit d'acord amb la legislació penal i administrativa.

Després de contactar amb la persona de referència, aquesta ha de fer una primera valoració de la situació plantejada i informar dels drets, de les actuacions que pot dur a terme i del funcionament del Protocol.

Informar a la víctima que les vies de resolució són:

- 1.- La via interna a través de denúncia dins el procediment del protocol d'assetjament de la corporació;
- 2.- La via administrativa interposant denúncia davant Inspecció de Treball;
- 3.- La via externa o judicial, interposant una demanda en l'ordre social o presentació de denúncia o querella en l'ordre penal (via judicial). La utilització de la via interna no exclou la utilització de la via externa, així com poder sol·licitar mesures cautelars, però sí suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient disciplinari, vinculant únicament a l'Administració, respecte dels fets que es declarin provats.

Si la persona sol·licitant decideix no continuar amb el procediment, la persona de referència emet un informe preservant l'anonimat de la persona sol·licitant i exposant el motiu de la consulta, el qual remet a la persona responsable encarregada dels Recursos Humans de l'Ens.

Si la persona sol·licitant decideix continuar amb el procediment, ha de presentar una denúncia per escrit (Subannex I) mitjançant el correu electrònic o lliurant-la en mà a una de les persones de referència.

En cas de denunciar accions de discriminació, per raó de sexe, d'acord amb el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat.

Mediació o conciliació

Si els fets no són tipificats com una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, a proposta de la persona de referència i amb el consentiment d'ambdues parts, es pot dur a terme un procés de mediació o de conciliació, el qual s'ha d'iniciar en un termini no superior als cinc dies hàbils des de l'última entrevista.

El Departament encarregat dels Recursos Humans pot nomenar una persona externa a l'organització per realitzar la mediació o conciliació.

La persona responsable de la mediació o conciliació elabora un informe final, tant si s'ha arribat a un acord com si no, signat per totes les parts. Aquest informe es remet a la persona responsable encarregada dels Recursos Humans de l'Ens i, en el cas de no arribar a un acord, també a la persona de referència.

7.2. Fase d'activació

Presentada la denúncia, la persona de referència s'entrevista, amb la major celeritat possible i amb un termini màxim de cinc dies hàbils, amb la persona denunciant.

Posteriorment ho fa amb la persona denunciada, també amb un termini màxim de cinc dies hàbils.



De manera excepcional, la persona de referència pot entrevistar-se amb terceres persones si ho considera necessari, per tal d'obtenir més informació.

La persona de referència emet un informe de conclusions, el qual trasllada a l'Òrgan d'Investigació per a donar-ne compte, en un termini no superior als set dies hàbils des de la finalització de la darrera actuació realitzada.

Si no hi ha indicis de cap conducta d'assetjament, la persona de referència emet un informe preceptiu adreçat a la persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens sense fer cap investigació.

Si hi ha indicis d'alguna conducta d'assetjament, l'Òrgan d'Investigació nomena entre els seus membres dos persones responsables per dur a terme la investigació.

En cas que es retiri la denúncia per la part demandant, si es considera que els fets poden ser tipificats com a delictes regulats pel codi penal o els indicis queden demostrats amb evidències clares, per part de les persones de referència, el Departament responsable dels Recursos Humans, l'OI o les persones representants dels treballadors/res poden d'ofici interposar la denúncia corresponent d'inici del protocol, igualment en cas que no s'admeti a tràmit en la fase inicial del procediment.

7.3. Fase d'investigació

La investigació s'ha d'iniciar dins el termini de cinc dies hàbils des de la recepció de l'informe de la persona de referència. Els dos membres nomenats per l'OI s'entrevisten amb totes les persones implicades i sol·liciten la documentació necessària a qui correspongui.

Finalitzada la investigació, les persones membres responsables de la investigació elaboren un informe no vinculant amb les conclusions pertinents, el qual han de signar totes les persones membres de l'OI i lliura a la persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens en un termini de set dies hàbils des de la darrera actuació d'investigació de les persones membres de l'OI.

7.4. Fase final

La persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens pot acordar, durant tot el procés, les mesures cautelars que consideri oportunes. També emet, d'acord amb l'informe de l'Òrgan d'Investigació i en un termini màxim de 10 dies hàbils, un informe final on es determinen les accions que pertocquen, i informa les persones membres de l'OI.

Així mateix, el Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens pot fer el seguiment, quan sigui necessari, de les persones implicades un cop finalitzat el procés i proposarà l'apertura, si escau, del corresponent expedient disciplinari el qual pot ser obert d'ofici sense necessitat d'activar el protocol.

Una vegada finalitzat el procediment es procedirà a la notificació de l'informe final tant a la part demandant com a la part demandada.

En cas que l'informe estableixi que no hi ha indicis d'assetjament de qualsevol dels tipus que s'han regulat en aquest protocol, es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

8. TERCERES PERSONES DENUNCIANTS.



En el cas que alguna persona tingui coneixement d'una situació d'assetjament que estigui patint una altra persona, ho pot posar en coneixement de la persona de referència.

En aquest cas, la persona de referència un cop obtinguda la informació necessària ho posa en coneixement de la persona presumptament assetjada per tal d'explicar-li quins són els seus drets, el funcionament i les garanties del Protocol, i oferir-li la possibilitat d'iniciar-lo.

9. MESURES CAUTELARS.

Les mesures cautelars són aquelles mesures que tenen per finalitat evitar la victimització secundària o revictimització de la víctima, és a dir, el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Es pot demanar en qualsevol fase del procediment l'adopció de mesures cautelars i podran consistir, entre d'altres en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes.

En cas d'apreciar un risc o dany greu per la salut física o psíquica de la víctima les mesures cautelars i preventives seran d'obligat compliment.

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL.

L'Òrgan d'investigació farà anualment el seguiment i l'anàlisi de l'aplicació del Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats.

El procediment es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, a proposta de l'Òrgan d'investigació o per imperatiu legal. L'avaluació del protocol es farà mitjançant els següents indicadors desagregats per sexe:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament en l'àmbit laboral, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament en l'àmbit laboral, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

11. DIVULGACIÓ I INFORMACIÓ DEL PROTOCOL.

L'Ens es compromet a difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres, i en especial a les persones amb



comandament, per contribuir a crear una consciència més gran sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.

Es garantirà que totes les persones que treballen a l'organització tinguin accés al Protocol i siguin coneixedores, des de l'inici, dels seus drets i responsabilitats i dels mecanismes de suport i protecció disponibles.

S'habilitarà un espai específic per tal d'incloure-hi el Protocol, el formulari de denúncia interna, les dades de contacte de les persones de referència i tot allò que, per a la seva difusió i utilització, sigui necessari.

Es garantirà que el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral sigui accessible a tercers vinculats amb l'Ens. A aquest efecte, s'incorporarà una clàusula en la licitació dels contractes que farà referència a aquest Protocol; així mateix, es lliurarà a totes les empreses col·laboradores i a totes les empreses proveïdores de l'Ens.

Aquest Protocol formarà part de la documentació a lliurar a les persones de treballadores de nova incorporació a l'Ens.

12. RESPONSABILITATS DERIVADES DEL PROCEDIMENT.

Tota violació demostrada dels drets establerts en aquest Protocol ha de ser objecte de mesures disciplinàries, a més d'altres mesures que es considerin adequades. Al mateix temps, qualsevol comportament de frau o engany per part d'alguna de les parts implicades en un cas d'assetjament ha de ser també objecte de sanció disciplinària.

En cas que el resultat de la investigació conclogui la inexistència total i absoluta dels fets que es denuncien, es declarin els fets falsos i s'aprecii de forma clara la mala fe de la persona denunciant, també es podran adoptar mesures disciplinàries contra ella.

13. MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ APLICABLE.

Àmbit comunitari:

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

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

Àmbit estatal:

3.- Constitució Espanyola 1978:

- * Art. 14: Principi d'igualtat
- * Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- * Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge
- * Art. 35: Dret al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

4.- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, LOI):

- * Article 6 discriminació directa i indirecta;



- *Article 7 l'assetjament sexual i per raó de sexe;
- *Article 8 la discriminació per embaràs i maternitat;
- *Article 9 la indemnitat davant les represàlies;
- *Article 10 conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries;
- *Article 11 a les accions positives;
- *Article 12 a la tutela judicial efectiva;
- *Article 13, regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona denunciada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.
- *Article 45.1: Obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que s'hauran de negociar i, si fos el cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores tal com estableix la legislació laboral.
- *Article 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball;
- *Article 51 de la LOI, recull els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre d'altres, l'apartat e) que obliga a establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i l'apartat f) que obliga a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

5.- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors:

- * Art. 4.2. e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda de la seva dignitat inclosa la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

6.- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

7.- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

- * Art. 2: Estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- * Art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- * Art. 14 i següents: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores davant dels riscos laborals.
- * Art. 33 i següents: Es refereix a la participació de les persones treballadores en la presa de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

8.- RDL 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS):

- * Art. 8.13: Tipifica l'assetjament sexual com a infracció molt greu.
- * Art. 8.13 Bis: Tipifica l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu.

9.- Codi Penal:



* Art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

* Art. 173.1 conté la regulació de l'assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

10.- 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 LGTBI11. Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 13).

12. Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Àmbit autonòmic:

13.- Estatut d'Autonomia de Catalunya:

* Art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

14.- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

* Art. 5.3: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

* Capítol 7 (arts. 27-29), tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

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

16.- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

17.- Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI).

18. - Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (2021). Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya."

La qual cosa es fa pública pel general coneixement.

Vinyols i els Arcs, a data de la signatura electrònica

L'alcalde

Arnau Guasch Girona