




AJUNTAMENT
SANT BOI
DE LLOBREGAT

**Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge
integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe,
identitat de gènere i orientació sexual**


Revisió: 1

Departament de Prevenció de Riscos Laborals


 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

0 ÍNDEX

0 ÍNDEX.....	2
1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	6
3. DEFINICIONS BÀSIQUES	8
4. DEFINICIÓ DE CONDUCTES	12
5. OBJECTIUS I ABAST.....	16
5.1.- OBJECTIUS.....	16
5.2.- ABAST	16
5.3.- GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ	17
5.4.- RECOMANACIONS PER A LES PERSONES AFECTADES	18
6. CIRCUIT	19
7. COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VALORACIÓ (CIV).....	20
8. FASES DEL PROCEDIMENT.....	22
8.1.- COMUNICACIÓ.....	22
8.2.- INTERVENCIÓ	23
8.3.- FASE D'INVESTIGACIÓ	23
8.4.- MESURES CAUTELARS	24
8.5.- INFORME DE CONCLUSIONS.....	25
8.6.- TRAMITACIÓ I TERMINIS.....	26
8.7.- DOCUMENTACIÓ	26
8.8.- RESULTATS.....	27
8.9.- EXPEDIENT DISCIPLINARI	27
8.10.- EXERCICI D'ALTRES ACCIONS	27
8.11.- ATENCIÓ A LA PERSONA ASSETJADA.....	28
8.12.- SEGUIMENT	28
9. DISPOSICIONS DIVERSES	29
9.1.- CONFIDENCIALITAT	29
9.2.- ACOMPANYAMENT.....	29
9.3.- COL·LABORACIÓ.....	31
9.4.- VOLUNTARIAT	31
9.5.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT (CSS)	31
9.6.- COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS (CAE).....	32
9.7.- REVISIÓ DEL PROTOCOL.....	32
10. NORMATIVA.....	33
10.1.- ÀMBIT UNIVERSAL.....	33
10.2.- ÀMBIT COMUNITARI	34

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

10.3.- ÀMBIT ESTATAL.....	35
10.4.- ÀMBIT AUTONÒMIC.....	39
10.5.- ÀMBIT MUNICIPAL.....	40
11. RECURSOS	41
12. ADRECES D'INTERÈS.....	44
13. ANNEXOS.....	45
ANNEX 1.- MODEL DE COMUNICACIÓ	46
ANNEX 2.- MODEL DE DESIGNACIÓ DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VIGILÀNCIA (CIV).....	48
ANNEX 3.- MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ	49
ANNEX 4.- PREVENCIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL	50
ANNEX 5.- INFOGRAFIA DE COMUNICACIÓ.....	51

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

1. INTRODUCCIÓ


Les violències, també les de caràcter sexista, constitueixen una greu vulneració de Drets Humans. Malgrat el treball de prevenció des de les institucions i la societat civil, encara persisteixen múltiples conductes sexistes que afecten, especialment les dones. L'existència de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere en l'entorn laboral són algunes de les manifestacions més patents de la discriminació sexista que encara perviu en la nostra societat.

La intervenció vers l'assetjament en l'àmbit laboral ha de dur-se a terme des de la sensibilització i la prevenció general, així com en cas d'arribar-se a produir, en un correcte abordatge i reparació dels danys causats. El present protocol neix amb l'objectiu de preservar la dignitat personal, professional i emocional de les persones, així com la protecció dels drets inviolables que són inherents a totes les persones que han patit assetjament.

Tant per la normativa Internacional i Comunitària com el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (d'ara en endavant, Conveni d'Istanbul) que preveu l'obligatorietat de la intervenció i prevenció per part de l'administració, tant pel què fa a la sensibilització com a la restauració d'un ambient de treball d'acord amb els Drets Humans. També la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que preveu de manera específica l'obligació de prevenció per part de les empreses, i que en el seu article 48 recull expressament que *les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de treballadores i treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.*

Al seu torn, la Llei 5/2008 de Catalunya de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, es refereix a la presència de la violència de les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i gènere.


A més, aquestes previsions queden reforçades amb la normativa pròpia de l'Ajuntament, com el compliment de l'objectiu 5.1 Diagnosi del Pla d'Igualtat.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

La prioritat de l'Administració és evitar els danys soferts per les persones assetjades, de manera que el nucli dur d'aquest Protocol recau en la Prevenció i la Intervenció en els estadis inicials d'aquestes situacions a l'interior de l'empresa.

Igualment, aquest protocol es basa en la prevenció, la mediació i la investigació com a mitjans per a combatre situacions de conflicte, facilitant i fent més transparents els canals de denúncia que pot utilitzar el personal empleat públic davant d'una presumpta situació d'assetjament laboral.

Per aquelles ocasions en què, malgrat les tasques pròpies de la sensibilització i prevenció s'hagin produït, es donarà tota la informació a les persones afectades, així com s'oferiran els recursos a disposició de l'Ajuntament per tal d'efectuar atenció i afavorir que el procés sigui el menys victimitzador possible, alhora que reparador.

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de totes les persones amb qui té una vinculació laboral.


Les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Boi tenen dret a que es respecti la seva dignitat, alhora tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, empreses proveïdores, col·laboracions externes...) amb respecte i de cooperar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere seran perseguits i, per tractar-se d'una greu vulneració de Drets Humans, sancionats amb contundència.

Per tal d'aconseguir aquest propòsit:


L'Ajuntament de Sant Boi demana que cadascuna de les persones de la seva organització i, especialment, aquelles amb autoritat jeràrquica assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o que es fan per raó de sexe o gènere, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a alguna persona
- Actuant de forma adequada i eficaç davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions establertes per aquest protocol: intervenint, frenant, evidenciant-los, posant en coneixement els mateixos així com demanant suport a les persones adequades i fent costat a aquelles persones que els puguin estar patint
- Difonent el protocol i facilitant oportunitats d'informació i formació per a tots i totes, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre qüestions de gènere i el coneixement i exercici de drets, obligacions i responsabilitats de cada persona
- Donant suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/un grup de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

- Articulant i donant a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions a l'Ajuntament i les empreses municipals
- Garantint que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida, confidencial i curosa
- Garantint que no s'admetran represàlies ni conductes revictimitzadores vers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o cap de les persones que participin del procés de resolució


El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, especialment davant les reformes legislatives que modifiquin substancialment les lleis vigents.

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025


3. DEFINICIONS BÀSIQUES

Per tal d'aclarir alguns conceptes que apareixen en aquest Protocol, s'exposen una sèrie de definicions:


- **Abús sexual:** actes que, sense violència o intimidació, atempten contra la llibertat o la indemnitat sexual d'una persona, sense el seu consentiment
- **Assetjament:** conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per la persona que la pateix
- **Assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes
- **Assetjament sexual:** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest
- **Ciberassetjament:** És l'assetjament, persecució i control exercit per una persona sobre una altra mitjançant les noves tecnologies
- **Conductes masclistes:** conductes diferents de l'assetjament relacionades tant amb el sexe i el gènere com amb el fet de no respectar la identitat i l'expressió de gènere i/o l'orientació sexual de les persones afectades
- **Mediació:** és una intervenció en què dos o més parts implicades en un conflicte treballen amb una tercera, la persona mediadora, imparcial i neutral que, no tenint poder ni autoritat per a prendre decisions sobre el resultat final, ajuda en la consecució d'un acord mútuament acceptable entre les parts a fi de generar les seves pròpies solucions

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
<p>Data: Octubre 2025</p>		


- **Persona de confiança:** Persona propera o del cercle íntim que la víctima pot designar per tal que l'acompanyi en tot el procediment i que, eventualment, pot arribar a posar la denúncia en nom de la víctima
- **Persona de referència:** És la persona formada en la matèria, encarregada d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada
- **Sèxting:** és la difusió o publicació de continguts sexuals (fotografies i/o vídeos) d'un/a mateix/a o d'una altra persona, de manera consentida i sense coacció, utilitzant el telèfon mòbil o altres dispositius tecnològics
- **Transfòbia:** qualsevol actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o de ser percebudes com a tals
- **Violència de segon ordre:** consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista
- **Violències digitals:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió
- **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs fills o filles, en l'impagament reiterat i injustificat de pensions alimentàries estipulades en cas de separació o divorci, en el fet d'obstaculitzar la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella i en l'apropiació il·legítima de béns de la dona

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany
- **Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius:** consisteix a impedir o dificultar l'accés a una informació veraç, necessària per a la presa de decisions autònomes i informades. Pot afectar els diferents àmbits de la salut física i mental, incloent-hi la salut sexual i reproductiva, i pot impedir o dificultar a les dones prendre decisions sobre llurs pràctiques i preferències sexuals, i sobre llur reproducció i les condicions en què es duu a terme, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Inclou l'esterilització forçada, l'embaràs forçat, l'impediment d'avortament en els supòsits legalment establerts i la dificultat per a accedir als mètodes contraceptius, als mètodes de prevenció d'infeccions de transmissió sexual i del VIH, i als mètodes de reproducció assistida, i també les pràctiques ginecològiques i obstètriques que no respectin les decisions, el cos, la salut i els processos emocionals de la dona.
- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

- **Violència sexual i abusos sexuals:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes
- **Violència vicària:** consisteix en qualsevol tipus de violència exercida contra els fills i filles amb la finalitat de provocar dany psicològic a la mare

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

4. DEFINICIÓ DE CONDUCTES

Segons l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes:

*"Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes 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."*


L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal, físic o ambiental no desitjat d'índole sexual, que tingui com a objectiu o tingui conseqüències contra la dignitat de la persona, o bé, generant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En concret, el Conveni d'Istanbul preveu en el seu article 34 una concepció àmplia sobre l'assetjament, vinculant als Estats part, en tota la seva escala d'administracions a tipificar com a delictes i a sancionar el fet *quan es cometi intencionadament, d'adoptar en diverses ocasions un comportament amenaçador contra l'altra persona que la porti a témer per la seva seguretat*.

Així mateix i, en relació amb la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes diu: *"L'assetjament per raó de sexe ha estat definitiu com la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu"*.

Elements bàsics identificadors de l'assetjament poden ser, entre d'altres:

- Comportament no desitjat o no consentit per la persona que el rep
- Discriminació per raó de sexe o gènere
- Pot estar motivat per un menyspreu per raó de sexe o gènere
- Pot ser de caràcter sexual però no necessàriament. Pot ser per orientació sexual, expressió o identitat de gènere
- Pot ser directe o indirecte, com la violència ambiental

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025


Exemples de conductes que constitueixen assetjament laboral:

- Condicionar a les persones que volen exercir els seus drets de conciliació
- Assetjament per raó d'embaràs, maternitat, paternitat o desig de ser-ho
- Per raó d'expressió de gènere (per no exercir un rol culturalment atribuït al seu sexe)
- L'ús de comentaris desqualificadors per raó de sexe, gènere o orientació sexual
- Ús d'humor sexista
- La sexualització de l'ambient de treball, ja sigui amb comentaris, imatges o gesticulacions sexuals
- Exigir la realització d'activitats de caire sexista
- Exigir uniformitat o vestimenta específica no necessària per la tipologia d'activitat a realitzar

Totes elles, de manera inherent o amb objectiu d'atemptar contra la dignitat de generar dany en la persona que les pateix o en la creació d'un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La consideració d'assetjament per raó de sexe o gènere o identitat/expressió de gènere serà de caràcter reiterat o bé, en casos puntuals, sempre i quan aquests siguin considerats socialment greus.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i gènere o identitat/expressió de gènere, es poden manifestar en una gran varietat de formes. Alguns comportaments són tan manifestament greus que, amb un sol comportament poden ser qualificats d'assetjament. En la resta de casos, es tindran en compte tant la freqüència, com l'espai temporal en el qual s'han desenvolupat.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament condicionat:** es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en la feina, també xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, al salari o a qualsevol altra decisió sobre l'ocupació
- **L'assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere, així com la seva expressió de gènere, creant un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, comportaments...


L'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere o identitat/expressió de gènere pot donar-se tant a homes com a dones i pot ser exercit per persones del mateix sexe. Malgrat això, la gran majoria de conductes assetjadores van destinades a dones.

L'assetjament pot donar-se de les següents maneres:

- Entre companys/es, de manera **horitzontal**: pressió exercida entre personal treballador del mateix rang laboral
- D'un/a superior a un/a subordinat/ada, de manera **vertical descendent**: pressió exercida per personal treballador sobre una persona amb superioritat jeràrquica
- D'un/a subordinat/ada a un/a superior, de manera **vertical ascendent**: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores

També es considerarà afectat per aquest protocol tot assetjament que es produeixi amb persones vinculades externament d'alguna manera a l'Ajuntament o, quan siguin aquestes les persones que el produeixen: ciutadania, proveïdors, persones que tenen expectatives de treball, en formació, en pràctiques...


En alguns casos, l'assetjament pot produir-se d'acord amb normes socials arrelades a la nostra societat, no sent per això exempts de l'activació d'aquest protocol.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

Seràn conductes pròpies de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o identitat de gènere:

- La sexualització de l'ambient de treball
- El contacte físic o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida
- Les trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o qualsevol altre tipus de mitjà de comunicació digital que sigui de caràcter sexual
- La persecució
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada
- Les invitacions persistents per participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir/demanar quedar/contacte fora laboral reiterat
- Les bromes o proposicions sexuals explícites

L'activació del present protocol no suposarà en cap cas la renúncia a les accions penals, laborals o civils que es puguin derivar de les conductes d'assetjament. En tot cas, el present, té la voluntat d'evitar la victimització secundària, així com facilitar la reparació de la persona perjudicada.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

5. OBJECTIUS I ABAST


5.1.- OBJECTIUS

Els objectius del present protocol són d'abast en quatre fases: sensibilització, prevenció, abordatge i reparació de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere, així com d'identitat de gènere. Per això, s'ha fixat el circuit i els canals a utilitzar en cas que es produeixi una situació d'aquestes característiques i posar a l'abast de les persones afectades els recursos de tot tipus que serveixin per a un procés just, amb celeritat i efectivitat, i per acompanyar-les perquè el procés no generi victimització secundària.

5.2.- ABAST

Qualsevol persona treballadora de l'Ajuntament que consideri que està patint assetjament sexual o que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament sexual o per raó de sexe/gènere o identitat/expressió de gènere podrà comunicar-ho als seus superiors per tal d'activar el present protocol amb la finalitat de protegir a tercers.

El protocol també donarà cobertura en aquelles situacions en les quals una de les dues parts sigui personal d'empreses o organitzacions amb vincle contractual amb l'Ajuntament i es puguin trobar en situació d'assetjament, tant en condició de persona denunciante, com denunciada. En aquest darrer cas, tot i que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures es farà de forma coordinada de conformitat amb l'Article 24 de la Llei 31/1995 que regula la coordinació d'activitats empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals.


 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

5.3.- GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament, en les formes considerades en aquest protocol, es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. No obstant això, es considera que hi ha col·lectius o grups en major situació de vulnerabilitat i que necessiten d'especial protecció:

- Dones amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades)
- Dones que accedeixin per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Dones supervivents de violència per raó de gènere
- Dones que acaben d'aconseguir la primera feina
- Persones amb relació contractual precària
- Persones homosexuals, amb identitat de gènere diversa
 - Persones supervivents de violència per raó de gènere
 - Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades
 - Col·lectiu LGTBIQ+
 - Persones amb algun tipus de discapacitat
- Dones migrades, asilades, víctimes de violències masclistes o membres de minories ètniques

Es constaten, a més, casos de multidiscriminació. Aquest fet posa en evidència la dimensió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, gènere o identitat sexual com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i a les relacions de poder, real i cultural.

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

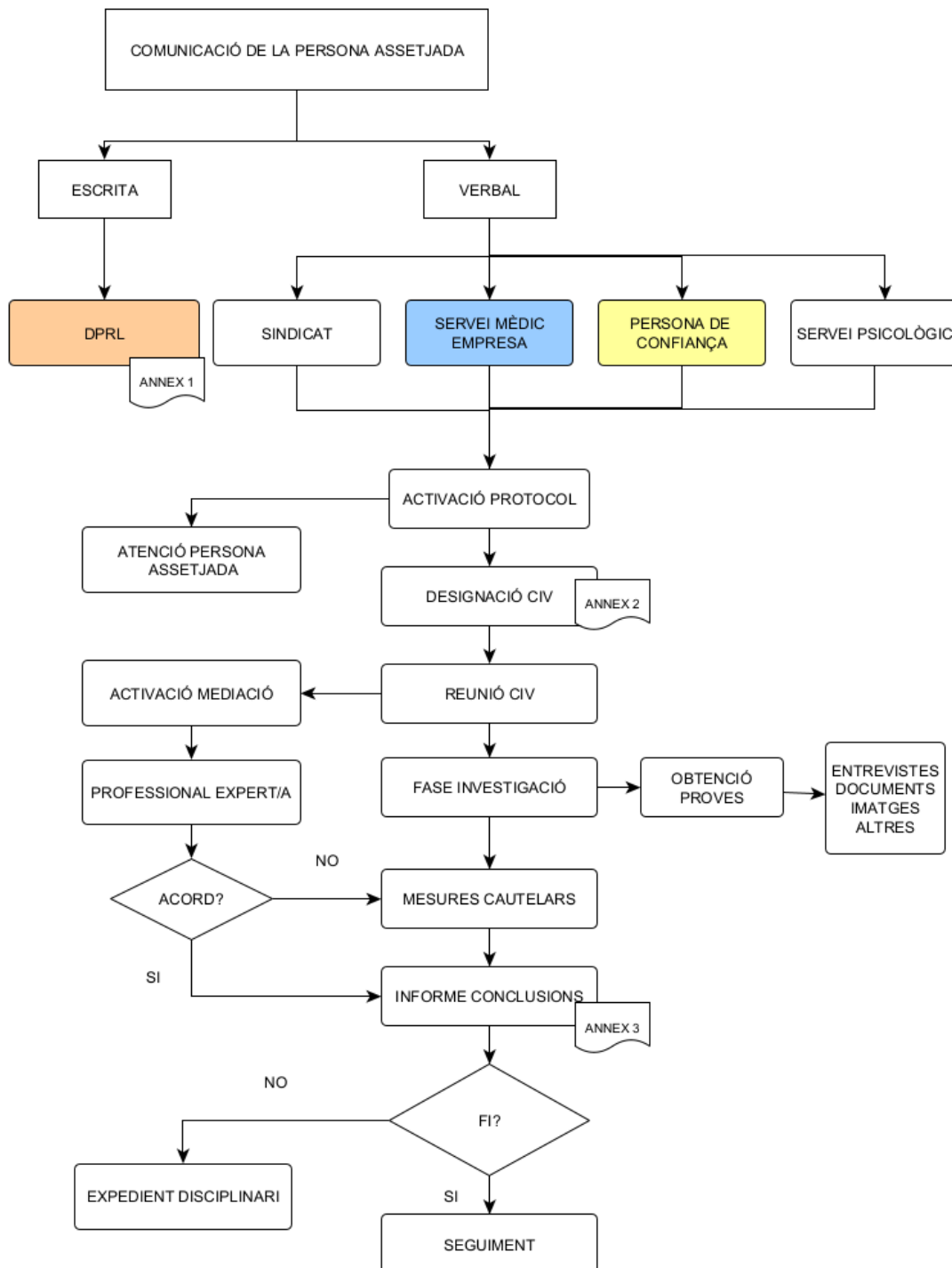
5.4.- RECOMANACIONS PER A LES PERSONES AFECTADES


La majoria de codis de conducta coincideixen en les orientacions i recomanacions que cal fer a les persones treballadores que poden estar patint una situació d'assetjament d'acord amb el present Protocol.

Les conductes a desenvolupar d'acord amb les guies de bones praxis són les següents:

- Comunicar el rebuig de les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives i demanar explícitament que no tornin a repetir-se.
- Aconseguir proves i testimonis si és possible. Això són vídeos, gravacions, missatges...
- Explicar-ho a algú de confiança
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos o qualsevol membre de la Comissió d'Investigació i Valoració
- Fer-ho saber els/les delegats/ades sindicals
- Fer-ho saber al/la cap corresponent
- Fer la comunicació segons el que estableix aquest Protocol ([Punt 8.1](#))

6. CIRCUIT



 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

7. COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VALORACIÓ (CIV)

Les tasques de la Comissió serà la de recopilar la informació, la investigació, les conclusions, la proposta d'actuacions i seguiment. La forma de funcionament i d'aprovació d'acords serà la pròpia dels òrgans col·legiats. La designació d'aquesta Comissió es farà a través del Model de designació dels membres de la CIV ([Annex 3](#)).


La Comissió estarà formada per 4 membres + 1:

- Un/a integrant del Servei de Persones i Talent de l'Ajuntament
- Un/a integrant de l'àmbit de polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament
- Dos/Dues representants dels/de les persones treballadores de l'Ajuntament (Delegats/ades de Prevenció)
- Un/a integrant de riscos laborals de l'Ajuntament
- Un/a jurista expert/a en violència laboral (Expert/a que pot ser extern/a). Amb veu però no vot. Membre no permanent

Aquesta Comissió sempre que sigui possible, tindrà una distribució de sexes que sigui del 40-60%, indistintament. Cada integrant de la Comissió designarà una persona substituïda del seu equip en cas de no poder assistir a les reunions convocades.

La Comissió es reunirà almenys un cop l'any i les vegades que es consideri oportú quan s'estigui tractant algun cas objecte d'aquest Protocol.

Cada integrant de la Comissió designarà una persona substituïda del seu equip en cas de no poder assistir-hi. Sempre però, la persona designada serà la que estarà durant tot el procés sense possibilitat de canviar-la per una altra.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

Funcions de la Comissió:


- Recepció de les denúncies per assetjament objecte del present Protocol
- Entrevista amb les persones implicades (persona denunciant sigui o no la víctima, persona denunciada, possibles testimonis)
- Investigació dels fets
- Proposta de mesures cautelars
- Elaboració d'un informe de conclusions
- Proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives
- Custodiar la documentació que es generi durant el procés d'investigació
- Seguiment posterior dels casos
- Emetre recomanacions sobre les intervencions i mesures necessàries

Obligacions de la Comissió:

- Rigor
- Sigil
- Diligència i celeritat
- Imparcialitat
- Deure de col·laboració
- Confidencialitat
- Corresponsabilitat
- Coneixements bàsics del marc legal vigent
- Coneixements bàsics sobre violència masclista i assetjament

La Comissió tindrà el suport total de l'Ajuntament durant les actuacions objecte d'aquest Protocol, gaudirà dels mitjans necessaris i tindrà accés tant a dependències municipals com a la informació necessària.

En totes les fases del procediment, la Comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de casa cas.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

8. FASES DEL PROCEDIMENT

El procediment ha de donar-se amb celeritat, ha d'atorgar credibilitat a la persona víctima de l'assetjament i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat, la dignitat de les persones afectades i protegir a la persona denunciant de possibles represàlies.

8.1.- COMUNICACIÓ

Tota persona que consideri que és objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe i gènere, o identitat/expressió de gènere pot comunicar-ho tant verbalment com per escrit¹ a través del *Model de comunicació* (Vegeu [Annex 1](#)). Així com tota persona que n'hagi estat testimoni, en protecció de terceres persones.

En el cas de fer-ho verbalment, podrà fer-ho a qualsevol membre de la Comissió, personalment, mitjançant el Servei mèdic d'empresa, al Servei Psicològic, a un Sindicat o a una tercera persona de confiança.


En el cas de fer-ho per escrit podrà utilitzar el model de comunicació d'assetjament disponible a la Intranet o podrà fer servir l'escrit que consideri adient. Les comunicacions escrites es faran arribar al Departament de Prevenció de Riscos Laborals en un sobre tancat.

En tot cas, la denúncia sigui verbal o escrita haurà d'especificar almenys els següents elements:

- Identificació de la persona denunciant
- Identificació de la persona víctima de la conducta descrita, sinó és la persona denunciant
- Descripció dels fets objecte de la comunicació
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels comportaments denunciats

A cada denúncia rebuda se li assignarà un **codi** que és el que es farà servir durant tot el procediment per tal de vetllar per la confidencialitat de les parts implicades.

¹ Vegeu també infografia sobre el procés de comunicació a l'[Annex 5](#)

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

8.2.- INTERVENCIÓ

L'activació del protocol **només es farà prèvia autorització**, degudament signada, de la persona que presumptament ha estat víctima de l'assetjament o del tercer informant.

8.3.- FASE D'INVESTIGACIÓ

S'iniciarà una fase d'investigació destinada a l'esclariment i l'abast dels fets. Aquesta fase inclou entre d'altres actuacions:

1. La declaració de la persona denunciant
2. La recollida d'informació
3. La declaració de la persona denunciada
4. La valoració de proves aportades
5. Les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas, seguiment psicològic, oferiment de drets i serveis


Per a la fase d'investigació la Comissió designarà una persona del Servei de Persones i Talent que farà les tasques directes descrites en la relació anterior. A les reunions de seguiment, durant la present fase, hauran de ser-hi presents la majoria dels/de les membres de la Comissió.

Representants de la Comissió faran una primera reunió amb la persona denunciant, podent ser acompanyada d'un/a representant sindical i/o d'una persona de confiança. Igualment, la Comissió podrà convocar una reunió amb la persona denunciada que també podrà ser acompanyada d'un/a representant sindical o d'una persona de confiança.

En la present fase, se sol·licitarà la intervenció del o la cap o responsable de les persones denunciants i denunciades (sempre que no hi estiguin implicats/ades) i hauran de col·laborar en tot moment amb les actuacions proposades per la Comissió.

Durant aquesta fase, la Comissió comptarà amb l'assessorament d'un/a professional extern formada en qüestions de gènere i dret en els àmbits penal i/o laboral.

La fase d'investigació conclourà amb l'elaboració d'un informe de conclusions.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

Relació d'actuacions de la fase d'investigació:

- Reunions de la Comissió
- Declaració de la persona denunciant
- Declaració de la persona denunciada
- Declaració del/la cap de secció o responsable, si s'escau
- Declaració de terceres persones si s'escau
- Obtenció de proves
- Valoració de les proves d'acord amb coneixements en la matèria
- Conclusions
- Mesures correctores


Totes les persones implicades tindran 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.

8.4.- MESURES CAUTELARS

La Comissió podrà proposar, en cas d'apreciar un risc o dany greu per la salut física o psíquica de la víctima les mesures cautelars durant la fase d'investigació com ara el trasllat de la persona denunciada, així com d'altres que consideri oportunes amb la voluntat de preservar la integritat física i emocional de la persona denunciant, sent aquestes sempre proporcionals als fets denunciats i a l'afectació de la persona denunciant.

Mentre no es resolgui el cas, aquestes mesures no podran suposar per a la persona denunciant, ni per a la persona denunciada, un perjudici en les seves condicions de treball ni una modificació substancial de les condicions de treball.

Sense perjudici de la judicialització del present assumpte de manera que s'atendria a les mesures cautelars establertes en aquesta via. Aquestes mesures cautelars s'extingiran amb la fi del procediment.

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

8.5.- INFORME DE CONCLUSIONS

L'informe recollirà les conclusions de la fase d'investigació i conclourà amb la proposta d'actuacions a realitzar, podent ser aquestes:


- La incoació d'un expedient disciplinari, si es confirma la situació d'assetjament objecte del present protocol.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Es prohibeix expressament la mediació en constatar-se situacions de violència, d'acord amb allò previst en l'*Article 48 Prohibición de modos alternativos obligatorios de resolución de conflictos o imposición de condenas* del Conveni d'Istanbul

L'informe haurà de tenir en compte els agreujants següents:

- Que la persona denunciada sigui reincident
- Que hi hagi dues o més víctimes
- Que la persona denunciada mantingui conductes intimidadores o prengui represàlies
- Que la persona denunciada tingui poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima o en sigui superior jeràrquic
- Que la relació laboral de la víctima no sigui estable
- Que l'assetjament es produeixi en un procés de selecció que afecta la víctima
- Que hi hagi pressions o coaccions sobre la víctima
- Que hi hagi un aprofitament de la diferència d'edat o condició de caràcter personal

Es farà arribar una còpia autenticada de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores. Si de la investigació realitzada es dedueix que ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el Conveni col·lectiu s'incoarà expedient disciplinari que pertoqui.

L'informe de conclusions també podrà basar-se en allò que estableix el Conveni Col·lectiu en els seus *Articles 81.2.u) Faltes greus* i *Article 81.3.b) Faltes molt greus*. Pel que fa al contingut de l'informe, s'inclou *Model d'informe d'investigació* ([Annex 3](#)).

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

8.6.- TRAMITACIÓ I TERMINIS

Una vegada rebuda la denúncia verbal o escrita, la Comissió es reunirà amb caràcter d'urgència i s'iniciarà la fase d'investigació i valoració.


La persona denunciant rebrà confirmació que s'ha rebut la denúncia, iniciant-se el procediment amb un termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la comunicació.

La fase d'investigació tindrà una durada màxima de 20 dies laborables, podent ampliar-se a 20 dies laborables més, en el cas de necessitar rebre les actuacions preceptives. La valoració de conclusions, amb la presentació del corresponent informe, de 20 dies laborables més. En cap cas, la impossibilitat d'obtenir els elements preceptius, en especial, la declaració de la persona denunciada, suposaran l'arxiu del present procediment.

La persona denunciada rebrà la notificació de l'inici del procés, si s'escau, durant aquest període.

8.7.- DOCUMENTACIÓ

Totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions i a la resta de documentació del protocol, amb respecte a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

8.8.- RESULTATS

En el supòsit que es conclouï que s'ha produït assetjament, l'Ajuntament prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciant i la persona denunciada no convisquin en el mateix entorn laboral, ni tinguin contacte en l'àrea professional. La persona assetjada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball, així com la possibilitat de sol·licitar un trasllat, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les seves condicions laborals.

En el supòsit que el procediment se sobreseguí, però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el o la denunciant podrà sol·licitar el trasllat sense que aquest fet suposi una modificació substancial de les seves condicions laborals.

8.9.- EXPEDIENT DISCIPLINARI


Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, gènere o identitat de gènere, el cas es traslladarà al Servei de Persones i Talent per tal que incoï expedient disciplinari.

8.10.- EXERCICI D'ALTRES ACCIONS

En els casos de petició d'intervenció i, en el cas que la persona afectada no doni el seu consentiment a fer l'estudi del cas que l'afecta, el personal tècnic de prevenció durà a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat/departament (...) on està ubicada i actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que consideri més adients.

Si dels fets denunciats se'n poguessin derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic, s'iniciaran les accions legals² que puguin correspondre.

² En aquest cas, és convenient que l'Ajuntament assessori a la persona denunciant per tal que recorri a un assessorament legal d'un advocat o advocada amb experiència en aquest camp

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

8.11.- ATENCIÓ A LA PERSONA ASSETJADA

Des del moment en què es comunica una situació d'assetjament objecte del present protocol, l'Ajuntament subministrarà i/o facilitarà a la persona assetjada el suport mèdic, psicològic i legal que sigui necessari, amb implicació si cal, del servei mèdic, la mútua d'accidents i del servei de vigilància de salut.

D'entre els organismes o institucions en què l'Ajuntament pot establir relacions o convenis de col·laboració es proposen els següents:


- Promoure la signatura d'un conveni de col·laboració amb l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona (ICAB)
- Promoure la signatura d'un conveni de col·laboració amb l'Observatori de la Igualtat pertanyent a l'Institut Català de les Dones (ICD)
- Convidar especialistes en la matèria per oferir el seu criteri tècnic

Recordant que també es troben a l'abast els sindicats, el SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones - Can Jordana) i el Departament de Serveis Jurídics³.

8.12.- SEGUIMENT

La Comissió haurà de supervisar la situació amb posterioritat per tal de verificar que l'assetjament ha cessat. El tipus de seguiment i la seva periodicitat serà el que acordi la Comissió atenent cada cas. Serà sempre enfocat a tenir en compte la reparació dels danys patits, la seguretat física i emocional de la persona.

³ Actualment, la cap del Departament de Serveis Jurídics recau en Mercedes González Martín

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

9. DISPOSICIONS DIVERSES

9.1.- CONFIDENCIALITAT


En tot moment, les actuacions del Protocol han de garantir la confidencialitat, la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Aquestes actuacions s'han de portar a terme amb tacte i amb el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia cap a la que ha estat denunciada.

Tota la documentació o proves generades que puguin haver de distribuir-se entre els membres de la Comissió durant el procés d'activació d'aquest protocol, seguiran les indicacions de confidencialitat incloses en l'[Annex 2](#) per tal de garantir la confidencialitat de les persones implicades en el procés d'investigació..


9.2.- ACOMPANYAMENT

La figura de l'acompanyant, també coneguda com a **persona de referència**, té un paper fonamental en la protecció de la salut psicosocial de les persones treballadores i en la prevenció de riscos laborals. Actua com a primer punt de contacte per a les persones afectades o que han detectat una possible situació d'assetjament. Les funcions principals d'aquesta figura són:

- **Acompanyament i suport a la víctima:**
 - Proporciona suport emocional i pràctic a la persona afectada al llarg de tot el procés, des de la detecció fins a la resolució del cas
 - Evita la revictimització secundària, garantint un entorn segur i de confiança
 - Garanteix la confidencialitat en tot moment
- **Informació i assessorament:**
 - Informa sobre els drets laborals i les opcions disponibles dins del protocol
 - Ofereix orientació sobre els passos a seguir i les mesures de protecció disponibles
 - Ajuda en la redacció dels fets de manera clara i estructurada

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

- **Coordinació amb altres agents:**
 - Actua com a enllaç entre la persona afectada i altres figures implicades, com el Departament PRL, Servei de Persones i Talent o el Comitè d'Igualtat
 - Participa en la gestió i seguiment dels casos, assegurant una actuació coherent i eficaç
 - Participa en les reunions que puguin afectar a la persona interessada
- **Prevenció i sensibilització:**
 - Col·labora en la difusió del protocol i en la formació del personal per prevenir situacions d'assetjament
 - Contribueix a la creació d'un entorn laboral respectuós i lliure de discriminacions
- **Mesures cautelars:**
 - Pot recomanar mesures per garantir la seguretat i el benestar de la persona afectada i de la resta de personal
 - Vetlla perquè s'apliquin mesures preventives immediates per evitar el contacte amb la persona agressora
 - Fa seguiment de la salut emocional (en coordinació amb el Departament de PRL, si s'escau)
 - Pot intervenir si es detecta represàlia o tracte discriminatori durant el procés
- **Conductes no recomanades envers la persona afectada:**
 - Desviar la mirada
 - Mostrar incomoditat o nerviosisme mentre s'escolta el que s'està explicant
 - Tenir una postura defensiva com els braços creuats, cames creuades...
 - Donar consells encara que no siguin demanats
 - Emetre judicis
 - Tafanejar

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
<p>Data: Octubre 2025</p>		

Segons les orientacions del Consell de Relacions Laborals de Catalunya⁴ (CRL), la persona de referència ha de:

- Tenir coneixements sobre el marc legal i les desigualtats estructurals que causen la violència masclista
- Conèixer les formes que pot prendre l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Saber comunicar-se de manera efectiva i acompanyar les persones afectades evitant la victimització secundària
- Per facilitar l'adquisició d'aquestes competències, el CRL ofereix un **programa formatiu de 20 hores** lectives adreçat a qualsevol empresa, entitat o organització que vulgui impartir-lo

9.3.- COL·LABORACIÓ

Tot el personal treballador de l'Ajuntament que sigui requerit perquè participin en les actuacions del Protocol hauran d'accedir-hi.


9.4.- VOLUNTARIAT

Aquest Protocol es posarà en funcionament quan el promogui la part denunciant o qualsevol persona coneixedora dels fets. No es podrà usar la mediació entre les parts en els casos en què s'hagin donat episodis de violència de qualsevol tipus.

9.5.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT (CSS)

A les reunions ordinàries del Comitè de Seguretat i Salut s'informarà de la possible existència de casos relatius al present Protocol i se'n mantindrà la confidencialitat en tot moment.

⁴ Programa de formació de la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, Consell de Relacions Laborals, 2018

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--


9.6.- COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS (CAE)

Aquest Protocol també s'aplicarà per a personal d'empreses o entitats que actuïn dins l'àmbit de treball de l'Ajuntament quan una de les dues parts, o les dues parts siguin personal d'empreses subcontractades o d'entitats externes.

En ambdós casos es convidarà a formar part de la comissió d'investigació un/a representant de l'empresa subcontractada i representació sindical d'aquesta o de l'entitat externa afectada.

9.7.- REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol serà objecte d'avaluació almenys cada **quatre anys**, i es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvia de la Direcció de l'Àrea d'Igualtat i Ciutat Cohesionada.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

10. NORMATIVA

Les normes d'aplicació en matèria del present Protocol són les següents:

10.1.- ÀMBIT UNIVERSAL

Recomanacions del Consell de Ministres als Estats del Consell d'Europa: Recomanació Rec (2002) 5 sobre la protecció de les dones contra la violència, la Recomanació CM/Rec (2007) 17 sobre normes i mecanisme d'igualtat entre les dones i els homes, Recomanació CM/Rec (2010) 10 sobre el paper de les dones i dels homes en la prevenció i la solució de conflictes i la consolidació de la Pau. Així com tenint en compte el volum creixent de la Jurisprudència del Tribunal Europeu de Drets Humans que estableix normes importants en matèria de violència contra les dones.


- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (1966)
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966)
- Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979)

Organització Internacional del Treball (OIT):

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

- art. 1.1. b): la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual


R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

10.2.- ÀMBIT COMUNITARI

Interpretació d'acord amb el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, 2011* (Conveni d'Istanbul) i els principis de protecció integral i responsabilització de les Administracions públiques sobre el seu compliment.

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

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

10.3.- ÀMBIT ESTATAL

Constitució espanyola:

- 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


Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- art. 7: Defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3 estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris
- art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe
- art. 45.1: Parla de l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. Estableix l'obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i les mesures que hauran de negociar, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral
- art. 48: Estableix mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

Estatut dels Treballadors

- art. 4.2.: e) En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció [...] davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe


 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- art. 2: Estableix que cal promoure la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament d'activitats necessàries per prevenir els riscos derivats de la feina
- art. 4.2: Defineix el "risc laboral" com la possibilitat que un/una treballador/ora pateixi un determinat dany derivat de la feina
- art. 14 i ss: Parla del dret dels treballadors i les treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina i del deure de l'empresariat de protegir-los davant els riscos laborals
- art. 33 i ss: Es refereix a la participació dels treballadors i les treballadores en la presa de decisions en relació amb previsió de riscos laborals

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social

- art. 8.13: El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma
- art. 8.13.bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo
- art. 16: Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual

- art. 12.1: Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i han d'incidir especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes que preveu l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos els comesos en l'àmbit digital.


Codi Penal

- art. 178.2: 2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad
- art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delictes

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


- art. 95.2 b): Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

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 LGTBI

- Article 11: Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir els drets reconeguts en aquesta Llei per al conjunt del personal al seu servei, i han d'implantar mesures per a la promoció i defensa de la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones LGTBI en l'accés a l'ocupació pública i carrera professional, amb la negociació prèvia amb les organitzacions sindicals de conformitat amb la normativa aplicable.

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

10.4.- ÀMBIT AUTONÒMIC

Estatut d'Autonomia de Catalunya


- art. 15.2: Estableix que tothom té dret de viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliure d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i el dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Modificada per Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- art. 5 Tercer: Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

- art. 31.1 Concepte d'infracció: Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014


- art. 3 bis: Les administracions públiques han d'incorporar en els plecs de clàusules administratives particulars condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació dirigits a la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

10.5.- ÀMBIT MUNICIPAL

Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2025-2028)

- art. 81.2. Faltes greus: u) *La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5.tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.*
- art. 81.3 Faltes molt greus: b) *Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe*

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

11. RECURSOS

ÀMBIT SANT BOI DE LLOBREGAT

[Centre de Recursos i Documentació de les Dones \(CRDD\)](#)

[Això no és amor](#)

[Contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral \(Canal Ajuntament Sant Boi\)](#)

[Sant Boi és diversa](#)

ÀMBIT CATALUNYA

[Departament d'Igualtat i Feministes: LGTBIQ+](#)

[Institut Català de les Dones \(ICD\)](#)

[Línia feminista d'atenció i suport davant les violències digitals](#)

[Internet segura](#)

[Ciberassetjament \(Departament d'Educació\)](#)

[Línia d'atenció a les dones en situació de violència: 900 900 120](#)

[Assetjament sexual i per raó de sexe \(video\)](#)

[Comissió de Dones Advocades](#)

ÀMBIT ESTATAL


[Instituto Europeo de Igualdad de Género \(EIGE\)](#)

[Protocolo para la prevención del acoso sexual por sexo en ámbito laboral \(webinari\)](#)

[Instituto de las Mujeres](#)

[Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo \(AECID\)](#)

[Observatorio de violencia hacia los animales \(VioPet\)](#)


 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

ÀMBIT UNIÓ EUROPEA

[Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women \(CEDAW\)](#)

[Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa \(OSCE\)](#)

[Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU](#)


 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

ÀMBIT INTERNACIONAL

[ONU Mujeres](#)

[Workplace violence \(OSHA\)](#)

[Rape Abuse & Incest National Network \(RAINN\)](#)

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <hr/> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

12. ADRECES D'INTERÈS

SIAD – Servei d'Informació i Atenció a les Dones (Edifici Can Jordana)

c. Ebre, 27 – 08830 Sant Boi de Llobregat

Tel: 93 635 12 00 ext. 1436/1156

crdones@santboi.cat

Institut Català de les Dones (ICD)

Pl. de Pere Coromines, 1- 08001 Barcelona

Telèfon 24 hores: 112

icd@gencat.cat

SAI LGTBI Sant Boi de Llobregat

Can Jornada

c. Ebre, 27 – 08830 Sant Boi de Llobregat

Tel: 93 635 12 00 ext. 1436/1156

lgtb@santboi.cat

Servei d'informació Juvenil El Punt

Can Massallera

c. Mallorca, 30 - 08830 Sant Boi de Llobregat

Tel: 93 652. 98 43


elpunt@santboi.cat

Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca

Pl. de Pere Coromines, 1- 08001 Barcelona


Telèfon: 93 495 16 09

icdcentredoc@gencat.cat

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

13. ANNEXOS

ANNEX 1.- MODEL DE COMUNICACIÓ	46
ANNEX 2.- MODEL DE DESIGNACIÓ DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VIGILÀNCIA (CIV)	48
ANNEX 3.- MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ	49
ANNEX 4.- PREVENCIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL	50
ANNEX 5.- INFOGRAFIA DE COMUNICACIÓ.....	51

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p>
		<p>Data: Octubre 2025</p>

ANNEX 1.- MODEL DE COMUNICACIÓ

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>COMUNICACIÓ DE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE</p>
--	---


IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA DENUNCIANT


Nom i cognom:
Departament:
Lloc de treball:
Empresa (si no és personal municipal):

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognom:
Departament:
Lloc de treball:
Empresa (si no és personal municipal):

DESCRIPCIÓ DELS FETS

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	COMUNICACIÓ DE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE
---	---


IDENTIFICACIÓ DE LA/LES PERSONA/ES PRESUMPTAMENT RESPONSABLE/S

Nom i cognom:	
Departament:	
Lloc de treball:	
Empresa (si no és personal municipal):	

SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL.

Les persones sotasignants sol·liciten l'activació del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

Signatura de la persona afectada	Signatura de la persona denunciant (si no és afectada)	Recepció de la comunicació

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025

ANNEX 2.- MODEL DE DESIGNACIÓ DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VIGILÀNCIA (CIV)

CENTRE DE TREBALL:	
CODI:	
DATA:	


En compliment amb el "*Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual*", es constitueix aquesta Comissió i es designa els seus integrants.

CLÀUSULA DE CONFIDENCIALITAT

D'acord amb la *Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals*, així com a la normativa laboral aplicable al present protocol, els membres designats per formar part de la Comissió arriben als següents acords:

Els sotasignants es comprometen expressament a guardar secret respecte de tota aquella informació i material que hagi conegut i/o que se li hagi lliurat com a conseqüència de l'activació del protocol i en qualitat de membre de la *Comissió d'Investigació i Valoració*. En conseqüència, s'obliga a tractar la informació amb la màxima confidencialitat, rigor i discreció i, per tant, a no comunicar ni revelar ni distribuir ni compartir aquesta informació a terceres persones alienes a l'actual protocol.

NOM	CÀRREC	SIGNATURA
	Integrant de Servei Persones i Talent	
	Integrant de polítiques d'Igualtat	
	Representants del personal treballador	

 AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT	Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	Revisió: 1
		Data: Octubre 2025


	Integrant de Riscos Laborals	
--	------------------------------	--

ANNEX 3.- MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o les persones suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, en el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats
- Circumstàncies agreujants observades
- Informe de conclusions
- Mesures concretes proposades
- Identificació d'una data a curt o mig termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
- Signatura i data de l'informe.

L'informe de la Comissió d'Investigació i Valoració es remetrà al Comitè de Seguretat i Salut

 <p>AJUNTAMENT SANT BOI DE LLOBREGAT</p>	<p>Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge integral de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</p>	<p>Revisió: 1</p> <p>Data: Octubre 2025</p>
--	---	--

ANNEX 4.- PREVENCIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

L'Ajuntament ha d'impulsar les actuacions de prevenció, informació, formació, detecció i sensibilització necessàries per erradicar les conductes que preveu el Protocol.

Per a una prevenció i una actuació eficaces, és necessari que tots els col·lectius de l'Ajuntament s'impliquin, coneguin i participin, si se'ls són requerits en el procediment d'aquest protocol.

L'Ajuntament delegarà en la Comissió d'Igualtat totes les actuacions encaminades a presentar-lo i difondre'l així com les campanyes informatives i de divulgació que calgui per tal que n'arribi el contingut a tothom, per facilitar la detecció i comunicació d'aquests comportaments i fomentar i mantenir un ambient de treball segur, digne i respectuós. També delegarà en la Comissió d'Igualtat la difusió de totes les mesures preventives que s'implantiran per afrontar i eradicar l'assetjament d'acord amb els termes del present protocol. Totes aquestes activitats quedaran documentades i annexades al Protocol.

Les mesures de difusió proposades són les següents:

- A. El personal de l'Ajuntament, el personal d'empreses externes i personal vinculat amb la institució han de ser informats de l'existència d'aquest protocol i del seu contingut
- B. La difusió s'ha de fer mitjançant material divulgatiu divers en relació amb la identificació dels possibles riscos i les mesures preventives adients i garantir que aquest arribi a tot el personal de l'Ajuntament
- C. El present protocol s'ha de publicar en la intranet de l'Ajuntament i la Comissió d'Igualtat per garantir la seva difusió i un accés fàcil
- D. S'informarà del Protocol i de la seva aprovació o revisió a través de l'*Ajuntaflaix*
- E. Es crearan guies de difusió d'acompanyament, en català i castellà
- F. Les persones que siguin contractades per primera vegada per l'Ajuntament signaran, en el moment de la contractació, l'acceptació de les condicions que es deriven d'aquest protocol i el seu coneixement
- G. Cada vegada que es doni d'alta un/a treballador/a, es lliurarà, tal i com es fa actualment, la informació del present Protocol
- H. En els processos d'incorporació de nou personal es farà difusió en la formació inicial de PRL



ANNEX 5.- INFOGRAFIA DE COMUNICACIÓ

Què fer si tu o algú proper pateix assetjament sexual o per raó de sexe a la feina?

Ho pots comunicar per escrit:

Omplint el Model de comunicació, que trobaràs a l'Annex 1 del protocol.



Enviant-lo en un sobre tancat a Departament de Prevenció de Riscos Laborals (c. Joan Bardina, 29)

O bé, verbalment adreçant-te a:



- Membres de la Comissió
- Servei mèdic d'empresa
- Servei Psicològic
- Un Sindicat
- Una tercera persona de confiança.

Reclamar respecte no és exagerar: és defensar els teus drets.