Jordi Martí Gasull (1 de 2)
SECRETARI INTERVENTOR
Data Signatura: 25/09/2026
HASH: 87b7890dc72ca013ab532c0783555acb

Josep Maria Mor Nosas (2 de 2)
ALCALDE
Data Signatura: 25/09/2026
HASH: ea924f689144c10c7ab107a882f2c34e

ESBORRANY ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DEL PLE MUNICIPAL

Identificació de la sessió:

Núm. 03 / 2026
Caràcter: Ordinària
Data: 16 de juliol de 2026
Horari: 17:00 hores
Lloc: Sala de Plens de l'Ajuntament de Vilagrassa

Assistents:

Sr. Josep Maria Mor Nosas (CMxV), Alcalde. Presideix la sessió.
Sra. Eva Melero Ramon (CMxV), 1ra Tinenta d'Alcalde
Sr. Justo Minguella Albareda (CMxV), 2n Tinent d'Alcalde
Sra. Maria Teresa Vidal Moreno (CMxV), Regidora,
Sra. Nadina Farré Casaseca (CMxV), Regidora,

Sr. Jordi Martí i Gasull, Secretari interventor ac.
Sra. Sònia Solé Puiggené, TSAG, Cap dels Serveis Centrals i Territorials

No hi assisteix:

Sr. Sergi Petit Ramon, (CMxV), Regidor
Sra. Gràcia Maria Auró Trullols (FP-AM), Regidora.

Es fa constar que existeix el quòrum legal reglamentari, per a la vàlida celebració de la present sessió, previst als articles 46.2.c) de la Llei 7/85, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, 98.c) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, i 90.1 del Reial Decret 2568/86, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

Igualment cal fer constar que la present sessió plenària de caràcter ordinari, s'ha posposat al dia d'avui, en virtut del que es disposa en el decret de l'Alcaldia, núm. 220/2026 de data 26.06.2026, que es dóna, íntegrament, per reproduït, i en compliment del qual s'ha variat el dia de la sessió plenària ordinària del mes de setembre que per acord del Ple de la Corporació de vint-i-vuit de juny de dos mil vint-i-tres, havia de tenir lloc l'últim dimarts dels mesos de març, juny, setembre i desembre.

Oberta la sessió pel Sr. President, s'examina l'Ordre del dia previst, que consta dels punts següents:

Ordre del dia:

1/03- APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR, NÚM. 02/2026, 02.06.2026.
2/03- DONAR COMPTE AL PLE DEL PERÍODE MIG DE PAGAMENT A PROVEÏDORS REFERIT AL SEGON TRIMESTRE 2026, D'ACORD AMB EL RDL 635/2014.
3/03- EXPEDIENT DE MODIFICACIÓ DE CRÈDITS NÚM. 4/2026.
4/03- APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL,

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026

Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 47

IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I ALTRES FORMES DE VIOLÈNCIA EN EL TREBALL A L'AJUNTAMENT DE VILAGRASSA.
5/03- RENÚNCIA AL CÀRREC D'UNA REGIDORA.
6/03- ASSUMPTES SOBREVINGUTS.
7/03- MOCIONS, RESOLUCIONS, PRECS I PREGUNTES.

- Moció en suport al reconeixement dels drets laborals dels bombers voluntaris i per la dignificació de les seves condicions.

Desenvolupament de la sessió:

1/03- APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR, NÚM. 02/2026, 02.06.2026.-

Es fa constar que havent remès amb antelació als senyors/es Regidors/es Municipals l'esborrany de l'acta de la sessió anterior, juntament amb la convocatòria d'aquesta sessió.
El Sr. Alcalde sotmet el present acord a la consideració del Ple, i aquest l'aprova per unanimitat dels cinc membres presents dels set que legalment el componen.

2/03- DONAR COMPTE AL PLE DEL PERÍODE MIG DE PAGAMENT A PROVEÏDORS REFERIT AL SEGON TRIMESTRE 2026, D'ACORD AMB EL RDL 635/2014.-

Mitjançant el Reial Decret 635/2014, de 25 de juliol, es desenvolupa la metodologia de càlcul del període mig de pagament a proveïdors de les administracions públiques i les obligacions de remissió al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques i de publicació en els portal web, així com les condicions de retenció de recursos dels règims de finançament per satisfer les obligacions pendents de pagament amb els proveïdors, d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.
Per tant, en compliment de dita normativa cal procedir a donar compte al Ple dels indicadors relatius als càlculs del període mitjà de pagament, de les ràtios de les operacions pagades i de les operacions del pendent de pagament corresponents al període que a continuació s'indica, en termes econòmics, segons el resum definitiu que consta a l'expedient, que és el següent:

2n trimestre de 2026	Període mig de pagament	Ràtio operacions pagades	Import operacions pagades	Ràtio operacions pendents de pagament	Import operacions pendents de pagament
	13,52	13,83	110.414,88	13,03	67.898,16

De les magnituds anteriors, es conclou que el període mig de pagament a proveïdors del sector d'administracions públiques de l'Ajuntament de Vilagrassa no supera el termini màxim de pagament previst en la normativa de morositat.
Així mateix s'informa que ja s'ha comunitat al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques i s'ha publicat a la web municipal.

El Ple de l'Ajuntament se'n dona per assabentat i conforme.

3/03- EXPEDIENT DE MODIFICACIÓ DE CRÈDITS NÚM. 4/2026.-

Per poder atendre les obligacions que es detallen a continuació, per a les quals la consignació és insuficient en el pressupost ordinari de l'exercici del 2026 o no hi ha consignació, es necessita tramitar l'expedient d'habilitació / suplement de crèdits mitjançant majors i/o nous ingressos amb subjecció a les disposicions vigents.
S'ha emès l'informe favorable de secretaria intervenció, per la qual cosa a proposta de la 1a Tinenta d'Alcalde i Regidora de Finances, Sra. Eva Maria Melero i Ramon, l'Ajuntament Ple,

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 47

per majoria absoluta, per majoria absoluta, per unanimitat dels cinc membres presents, dels set que legalment el componen, acorda:

Primer.- Aprovar l'expedient de modificació de crèdits número 4/2026, dins del pressupost d'ingressos i de despeses de l'exercici del 2026, amb el detall següent:

1. **Habilitació:** Crèdits extraordinaris

C.O.	C.F.	C.E.	Descripció	Augment Import / euros	Previsió Final
1	920	13100/02	Personal laboral SOC-CCU Treball i formació operari brigada 26-27	19.808,09	19.808,09
1	231	16002/02	Seguretat Social SOC-CCU Treball i formació operari brigada 26-27	6.635,71	6.635,71
1	454	61944	Diputació de Lleida, arranjament camins 26	13.444,70	13.444,70
1	333	62604	Sist.de videovigilància Jardí Ametlla i Ctre. Interpretació	3.808,81	3.808,81
1	431	62500	Mobiliari comerç municipal (programa ARREL)	9.576,86	9.576,86
			SUMA	53.274,17	

2. **Suplements:** Augmentar la consignació pressupostària en les partides de despesa següents:

C.O.	C.F.	C.E.	Descripció	Augment Import / euros	Previsió Final
1	920	21200	Rep/mant/cons/edificis	2.507,73	6.507,73
			SUMA	2.507,73	
			TOTAL AUGMENT	**55.781,90**	

1. **Majors i/o nous ingressos**

C.O.	C.F.	C.E.	Descripció	Augment Import / euros	Previsió Final
1		33401	Taxa obertura de sondatges o rases	4.499,84	4.699,84
1		46148/02	SOC-CCU Treball i formació operari brigada 26-27	26.443,80	26.443,80
1		46150	Diputació de Lleida, arranjament camins 26	13.444,70	13.444,70
1		75001	Gencat, comerç als municipis rurals (prog.ARREL)	7.661,49	7.661,49
1		76142	Diputacio,equitat lleure educatiu i educació a TC	3.732,07	3.732,07
			SUMA	55.781,90	
			TOTAL AUGMENT	**55.781,90**	

Segon.- Que s'exposi al públic pel termini reglamentari de quinze dies hàbils, mitjançant un edicte en el tauler d'anuncis i en el BOP.

Tercer.- En cas que no es presentin reclamacions, l'acord serà ferm i restarà aprovat definitivament sense necessitat d'ulterior acord de l'Ajuntament.

Quart.- S'encarrega als Serveis Centrals i Territorials la continuació de la tramitació administrativa i de les comunicacions objecte del present expedient.

Cinquè.- Facultar l'Alcalde President, el Sr. Josep Maria Mor i Nosas, tan àmpliament com sigui menester pel desenvolupament i executivitat dels precedents acords.

ACTA DEL PLE Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 47

4/03- APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L' ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I ALTRES FORMES DE VIOLÈNCIA EN EL TREBALL A L'AJUNTAMENT DE VILAGRASSA.-

L'article 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les bases de règim local i l'art. 8.1 a) del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, regulen la potestat reglamentària i d'autoorganització corresponent als ens locals de Catalunya.

Vista l'aprovació de la llei 11/2014, de 10 d'octubre, Llei de Llibertat sexual de Catalunya, Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de dades personals i garanties del drets digitals i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, Llei de dret de dones a eradicar la violència masclista de Catalunya.

Atès que a Catalunya, la Llei 11/1989, del 10 de juliol, modificada per la Llei 11/2005, del 7 de juliol, crea l'Institut Català de les Dones, mitjançant el qual s'han desenvolupat diversos plans per a la igualtat d'oportunitats per a les dones i de prevenció de la violència masclista, i el Pla integral de prevenció de la violència de gènere i d'atenció a les dones que la pateixen.

L'Ajuntament de Vilagrassa, en sessió plenària de data 16/05/2023, va aprovar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Ajuntament de Vilagrassa, el qual calia actualitzar.

Pels Serveis Centrals i Territorials s'ha elaborat un nou Protocol que reuneix en un document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, i per raó de sexe o orientació sexual que es puguin produir a l'Ajuntament de Vilagrassa.

El qual representa el compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes, amb la finalitat de garantir la salut del personal tot promocionant un ambient de treball respectuós i saludable.

En aquest document es defineixen el procediment i les responsabilitats de les persones i òrgans que han d'intervenir en els casos d'assetjament i garanteix un tractament tècnic de les accions i de les decisions que es puguin adoptar.

El Protocol és aplicable a tot el personal que presta serveis a l'Ajuntament de Vilagrassa i el seu contingut és d'obligat compliment.

La Constitució espanyola, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 empara els drets a la dignitat, l'honor, la intimitat personal, la llibertat, el respecte a la igualtat, així com a la integritat física i moral i a no rebre tractes degradants entre ciutadans i ciutadanes.

L'art. 40.2 de la Constitució espanyola encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut del personal mitjançant el desenvolupament de les diferents accions preventives.

L'article 14 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara endavant TRLEBEP), contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics, el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant al persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral, així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial i ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Alhora, l'article 95 del TRLEBEP, tipifica com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi la discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe, així com l'assetjament laboral.

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 47

tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influencia dels factors ambientals en el treball.
L'article 92.h) del decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la Refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets del personal funcionari, expressa el dret de ser tractat amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.
L'article 4 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest Protocol.
Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar.
Atès que la Resolució de 16 de març de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció pública, publicada en el BOE de data 21.03.2023, crea el registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
D'acord amb els antecedents anteriors, a proposta de l'Alcalde President, el Sr. Josep Maria Mor i Nosas, l'Ajuntament Ple, per majoria absoluta, per unanimitat dels cinc membres presents, dels set que legalment el componen, acorda:
Primer.- Aprovar el Protocol per a la prevenció i actuació davant l' assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i altres formes de violència en el treball a l'Ajuntament de Vilagrassa, que s'adjunta com annex.
Segon.- Donar compliment a la Resolució de 16 de març de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública i inscriure en el Registre de Plans d'Igualtat el present protocol.
Tercer.- Publicar el present acord en el tauler d'anuncis d'aquest Ajuntament i al seu lloc web.
Quart.- S'encarrega als Serveis Centrals i Territorials la continuació de la tramitació administrativa i de les comunicacions objecte del present expedient.
Cinquè.- Facultar l'alcalde president, el Sr. Josep Maria Mor i Nosas, tan àmpliament com sigui menester pel desenvolupament i executivitat dels presents acords.

ANNEX:

“”PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L' ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, I ALTRES FORMES DE VIOLÈNCIA EN EL TREBALL A L'AJUNTAMENT DE VILAGRASSA.

ÍNDEX

0. Nota preliminar sobre l'actualització del protocol..... 8
1. Declaració de principis..... 8
2. Objectius del protocol 12
3. Àmbit d'aplicació 13
4. Marc normatiu 14
5. Conceptes i definicions 15
5.1. Conflicte interpersonal 15
5.2. Violència a la feina..... 15
5.3. Violència exercida per persones alienes a l'organització..... 15
5.4. Assetjament laboral o moral (mobbing)..... 15

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 47

5.5. Assetjament sexual 16
5.6. Assetjament per raó de sexe o gènere 16
5.7. Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere 16
5.8. Violència masclista i violència masclista digital 16
5.9. Ciberassetjament o violència digital (àmbit general) 17
5.10. Assetjament LGBTI-fòbic 17
5.11. Violència de segon ordre i victimització secundària o revictimització 17
5.12. Comportament no desitjat per part de qui el pateix 17
5.13. Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTIfòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant 17
5.14. Conductes que no es consideren assetjament 18
5.15. Prevenció 19
5.16. Recuperació 19
5.17. Diligència deguda 19
5.18. Definicions a efectes del present procediment 19
6. Drets i obligacions dels agents humans que intervenen a la organització 20
6.1. Els òrgans de direcció de l'Ajuntament: obligacions i orientacions 20
6.2. Les persones de referència dels treballador/es: obligacions i orientacions 20
6.3. Les persones treballadores: drets i obligacions 21
7. Mesures preventives 22
7.1. Sensibilització i informació 22
7.2. Formació 22
7.3. Detecció 22
7.3.1. Persones de referència 22
7.4. Avaluació i seguiment 22
8. Procediment d'actuació 23
8.1. Inici del procediment 23
8.2. Comissió instructora o d'investigació 23
8.3. Investigació 23
8.4. Mesures cautelars 23
8.5. Informe de conclusions i resolució 23
8.6. Confidencialitat i garanties 24
8.7. Mesures de reparació 24
9. Obligacions de l'Ajuntament 24
9.1. Garantir els drets de les persones treballadores 24
9.2. Garantir un entorn de treball segur i respectuós 24
9.3. Disposar de procediments específics 25
9.4. Actuar amb diligència deguda 25
10. Responsabilitats 25
10.1. Responsabilitats de l'ajuntament 25
10.2. Responsabilitats dels treballadors 25
10.3. Competències 26
11. Seguiment i revisió del protocol 26
12. Informació, sensibilització i formació 26
13. Garanties del procés i terminis 27
14. Guies d'actuació 27
14.1. Orientacions pràctiques per a les persones que consideren que estan patint una situació d'assetjament 27
14.2. Vies de resolució de situacions d'assetjament 28

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 47

14.3. Testimonis: orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual 32
14.4. Tipificació de les faltes disciplinàries, sancions i accions correctives 32
15. Disposició final 33
16. Annexos 34
Annex 1. Acta de designació de la persona de referència 34
Annex 2. Acta de designació de la comissió d'investigació o persona que assumeix la instrucció de la denúncia 35
Annex 3. Registre de la informació sobre el procediment 37
Annex 4. Model de denúncia interna (Document d'ús intern) Número d'expedient: _____ 37
Annex 5. Model de denúncia d'origen extern 39
Annex 6. Model d'informe d'instrucció 41
Annex 7. Compromís de confidencialitat 42
Annex 8. Guia resum d'actuació davant l'assetjament i la violència a la feina (Document informatiu) 42
Annex 9. Cronograma orientatiu de seguiment 44

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026

Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 47

0. Nota preliminar sobre l'actualització del protocol

El present document actualitza i substitueix el Protocol per a la prevenció i actuació en casos d'assetjament aprovat per l'Ajuntament Ple de Vilagrassa en sessió de 16 de maig de 2023. Aquesta actualització es fa necessària arran de l'evolució del marc normatiu estatal i català en matèria d'igualtat i no-discriminació (entre d'altres, el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses, i la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia), així com de la revisió del marc intern de l'Ajuntament en matèria d'igualtat.

Tal com s'exposa en la normativa d'aplicació a empreses i entitats de menys de 50 persones treballadores, l'Ajuntament de Vilagrassa no està subjecte a l'obligació legal d'elaborar un pla d'igualtat pel fet de tenir una plantilla inferior a 50 persones treballadores. No obstant això, i de manera voluntària i anticipada al mínim legalment exigible, l'Ajuntament disposa d'un pla d'igualtat aprovat i vigent, dins del qual s'integra el present protocol com a instrument específic de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i altres formes de violència en el treball, incloent-hi la violència masclista digital.

L'Ajuntament de Vilagrassa va aprovar el seu primer Pla d'igualtat 2021-2025 per acord de l'Ajuntament Ple de 4 de novembre de 2020. Aquest Pla ha estat substituït pel nou Pla d'igualtat 2026-2029, aprovat per l'Ajuntament Ple el 16 de desembre de 2025. La diagnosi elaborada en el procés de redacció d'aquest nou Pla d'igualtat va detectar, entre les tipologies de violència masclista presents en l'àmbit municipal, la manca de la valoració de la violència de caràcter digital (missatgeria, xarxes socials i altres mitjans tecnològics). Per aquest motiu, el present protocol incorpora de manera expressa la violència masclista digital com una modalitat pròpia de violència masclista, i no únicament com un mitjà o canal a través del qual es pot cometre assetjament.

El present protocol es coordina amb altres instruments interns de l'ajuntament, com el canal intern d'informació, el pla d'igualtat o altres mesures en matèria d'igualtat i no-discriminació. Aquesta coordinació té com a finalitat garantir la coherència en la gestió de les situacions, sense que impliqui la substitució del present procediment.

1. Declaració de principis

La violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere atempten contra els drets humans. L'Ajuntament de Vilagrassa assumeix el compromís i la responsabilitat de prevenir-ne l'aparició i de fer-ne un abordatge integral, desenvolupant totes les intervencions necessàries per erradicar-los i per no tolerar-los quan ocorrin, actuant amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades.

Rebre un tracte respectuós i digne, amb igualtat i sense cap mena de discriminació ni de violència, és inherent als drets laborals i a la salut en el treball. Per aquest motiu, l'Ajuntament de Vilagrassa manifesta la seva voluntat de propiciar el desenvolupament de qualsevol disposició interna que incideixi en la consecució d'un àmbit de treball lliure de qualsevol tipus d'assetjament o violència, sigui aquesta física, psicològica, sexual o digital.

Amb l'objectiu de fomentar un entorn de treball segur, digne i respectuós, l'ajuntament:

- Aprova aquest protocol com a eina per a la prevenció i gestió de situacions d'assetjament i violència a la feina.
- Promou una cultura organitzativa basada en el respecte mutu i la no-discriminació.
- Facilita la difusió del contingut del protocol entre les persones treballadores i altres persones vinculades a l'activitat de l'ajunatment.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 47

- Garanteix l'existència de canals interns per a la comunicació, consulta o denúncia de situacions que puguin estar relacionades amb aquest àmbit.
- Gestiona les comunicacions i denúncies amb confidencialitat, imparcialitat i respecte als drets de totes les parts implicades.
- Adopta, si escau, les mesures preventives, cautelars, correctores o disciplinàries que resultin adequades a cada situació.
- Vetlla per evitar qualsevol tipus de represàlia contra les persones que comuniquin fets, participin en el procediment o col·laborin en la investigació.
- Facilita, quan sigui possible, suport i orientació a les persones afectades.
- Pot promoure accions d'informació o sensibilització en funció de les seves necessitats i recursos.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Vilagrassa es compromet a:

- Difondre aquest protocol a tot el personal municipal i a qualsevol persona que, per la seva relació amb l'Ajuntament, ho sol·liciti.
- Donar suport a les persones que es vegin sotmeses a situacions d'assetjament o violència, investigant els casos amb la deguda diligència.
- Facilitar la informació i la formació necessàries al personal per prevenir i actuar davant l'assetjament laboral, sexual i digital.
- Tramitar totes les comunicacions, consultes o denúncies que es presentin d'acord amb aquest protocol.
- Garantir la confidencialitat, la protecció de les víctimes i la prohibició de represàlies contra qui denuncia, testifica o col·labora en la investigació.
- Mantenir una política de tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència masclista, inclosa la de caràcter digital.

Principis rectors i garanties del procediment:

- Diligència i agilitat en la tramitació, evitant dilacions indegudes.
- Respecte a la dignitat, intimitat i drets de les persones implicades.
- Confidencialitat en el tractament de la informació.
- Imparcialitat i garantia d'audiència de les parts.
- Protecció davant possibles represàlies.
- Possibilitat d'adoptar mesures preventives adequades a la situació.
- Atenció respectuosa i evitació de la revictimització.
- Prohibició de mediació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, o quan existeixi desequilibri de poder.
- Dret de les persones implicades a estar acompanyades durant el procediment.
- Tractament de les comunicacions de bona fe sense conseqüències adverses per a la persona informant.

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 47

- Qualsevol empleat públic té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol de les quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'una conducta objecte d'aquest protocol podrà instar les actuacions d'intervenció derivades d'aquest protocol i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Administració té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Qualsevol responsable públic té l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebi sobre conductes objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

Encara que l'assetjament o la violència siguin no intencionats, no es permetran de cap manera i s'aplicarà igualment aquest protocol. Queda expressament prohibit qualsevol comportament d'aquesta naturalesa, que podrà ser considerat, amb independència del que estableixi la legislació penal, falta molt greu, amb les conseqüències disciplinàries que corresponguin.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 47

TOLERÀNCIA ZERO

amb l'**assetjament sexual** i per raó de sexe a l'empresa

AQUESTA EMPRESA:

1. Està compromesa amb la igualtat efectiva de dones i homes.
2. Adopta mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació laboral.
3. No tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels treballadors i treballadores, clientela, proveïdors/ores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'empresa.
4. Vetlla per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.
5. Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
6. Disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.
7. Facilita informació i formació a les persones treballadores i a la direcció de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.
8. Arbitra procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.
9. Aplica mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.
10. Posa a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, protecció de dades i celeritat del procediment d'investigació.

DIPÒSIT LEGAL B 8.397-2017

COL·LABOREU-HI, ÉS TASCA DE TOTHOM!
#SENSEVIOENCIESALAFEINA #TOTHOMHISOM

Consell de Relacions Laborals de Catalunya

En compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Generalitat de Catalunya · CCOO · UGT · Foment · pimec · Fepime catalunya

Font: GenCat

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 47

2. Objectius del protocol

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació de l'Ajuntament de Vilagrassa davant els casos d'assetjament moral, sexual, assetjament discriminatori per raó de sexe, la discriminació per embaràs o maternitat, d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere, característiques sexuals, la violència digital i/o violència a la feina, a partir dels eixos de prevenció i de reparació, tenint sempre en consideració la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i el respecte a la llei i als altres.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i millorar-ne la detecció quan es produeixin.
- Establir circuits d'intervenció ràpids, àgils i eficients davant una comunicació o denúncia, investigar-la i iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-la, adoptar mesures cautelars o depurar les responsabilitats disciplinàries que puguin correspondre.
- Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades, evitant en tot moment la seva victimització secundària.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents que intervenen en l'aplicació del protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat, la dignitat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de les mesures de protecció que en cada cas siguin procedents.
- Fomentar una cultura preventiva de tolerància zero envers l'assetjament, mitjançant la informació, la formació i la sensibilització del personal municipal.

Tota persona que consideri que es troba afectada per un conflicte interpersonal o que hagi estat objecte d'assetjament podrà sol·licitar l'activació del present protocol, sense perjudici de les accions penals o civils que pugui exercitar externament a l'organització. Qualsevol empleat o empleada pública que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'Ajuntament.

L'ajuntament adopta un enfocament interseccional, reconeixent que factors com l'edat, l'origen, el color de la pell, la classe social, la discapacitat, la situació administrativa o la diversitat sexual i de gènere poden agreujar el risc i l'impacte de la violència.

El procediment garanteix:

- L'atenció i resposta a qualsevol comunicació, consulta o queixa, encara que no es formalitzi una denúncia.
- L'existència d'una fase prèvia d'informació i assessorament ("fase 0"), orientada a la protecció i a evitar la revictimització.
- La possibilitat d'entrada de comunicacions per canals ordinaris i, quan correspongui, mitjançant el canal intern d'informació previst a la Llei 2/2023, incloent-hi comunicacions anònimes.
- L'adopció de mesures preventives, cautelars i de protecció, i mesures de reparació i no repetició un cop resolt el cas.
- El seguiment del cas i l'avaluació periòdica del protocol mitjançant indicadors.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas que les persones afectades, ni la mateixa corporació, utilitzin les accions legals que corresponguin.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 47

3. Àmbit d'aplicació

El present protocol és aplicable:

- Al personal empleat públic de l'Ajuntament de Vilagrassa, sigui quina sigui la funció que exerceix a l'organització, el seu nivell jeràrquic o el seu vincle o relació contractual (personal funcionari, laboral, eventual o interí).
- Als membres de la corporació que ocupin càrrecs electes o de designació política (alcaldia, regidories i personal eventual), pel que fa a les relacions que mantinguin amb el personal al servei de l'Ajuntament.
- Al personal en pràctiques, becari o voluntari que presti serveis en dependències municipals, i el personal de posada a disposició per ETT.
- Al personal d'altres administracions que presti serveis en centres de treball de l'Ajuntament de Vilagrassa.
- Al personal d'empreses externes, proveïdores, contractistes o col·laboradores que desenvolupin la seva activitat laboral dins de les instal·lacions municipals, així com usuaris que, sense mantenir una relació laboral directa amb l'Ajuntament, informin d'una situació d'assetjament patida per part de personal municipal.

En aplicació de les obligacions de coordinació d'activitats empresarials que estableixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, que en desenvolupa l'article 24, les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Vilagrassa seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Podrà activar el present protocol, per tal d'adoptar les mesures necessàries per a la seva protecció, el personal d'empreses externes que desenvolupi la seva feina en dependències de l'Ajuntament i que es consideri víctima d'assetjament per part de personal sota l'àmbit de direcció i organització de la corporació. En aquest cas, l'Ajuntament de Vilagrassa comunicarà a l'empresa de la víctima l'activació del protocol perquè, en el seu àmbit, s'adoptin les mesures i procediments que corresponguin.

Igualment, podrà activar el present protocol el personal municipal que es consideri víctima d'assetjament per part de personal d'una empresa externa que treballi en dependències de l'Ajuntament. En aquest cas, la corporació comunicarà a l'empresa de la presumpta persona assetjadora l'activació del protocol perquè, en el seu àmbit, s'adoptin les mesures i procediments corresponents, que en tot cas hauran de garantir la separació física de les persones implicades.

Quan la conducta descrita en aquest protocol es produeixi entre personal de l'Ajuntament i personal d'una empresa externa, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el seu propi protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins del seu àmbit. La institució a la qual pertanyi la presumpta persona assetjadora és la responsable d'activar el seu propi protocol, investigar els fets i, si escau, incoar el procediment sancionador i aplicar les mesures correctores pertinents. En tot cas, s'aplicaran aquest protocol i les mesures de protecció previstes sempre que la presumpta víctima estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de l'Ajuntament de Vilagrassa, encara que la persona presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, sens perjudici de la comunicació recíproca i dels mecanismes de coordinació empresarial que corresponguin.

A l'efecte d'aquest protocol, hi resta inclosa qualsevol forma en què pugui produir-se l'assetjament o la violència, incloent-hi el realitzat a través de mitjans tecnològics, informàtics, xarxes socials o qualsevol altra plataforma digital (ciberassetjament o violència digital), amb independència de si té lloc dins o fora de l'horari i el centre de treball, sempre que tingui relació amb la feina.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas que les persones afectades, ni la mateixa corporació, exerceixin les accions legals, penals o civils que corresponguin fora de l'organització.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 47

4. Marc normatiu

Aquest protocol es fonamenta en el marc normatiu internacional, europeu, estatal i català en matèria de drets humans, igualtat i no-discriminació, prevenció de riscos laborals i erradicació de la violència masclista i LGBTI-fòbica, entre el qual destaquen:

Àmbit internacional

- Convenis núm. 111 (1958) i núm. 190 (2019) de l'Organització Internacional del Treball, aquest darrer sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball.
- Declaracions i conferències de les Nacions Unides sobre l'eliminació de l'assetjament sexual i la violència contra les dones (Nairobi, 1985; Beijing, 1995).

Àmbit de la Unió Europea

- Directiva 2002/73/CE i Directiva 2006/54/CE, relatives a la igualtat de tracte entre dones i homes en l'ocupació.
- Estratègia per a la Igualtat de les Persones LGBTIQ+ 2026-2030 de la Comissió Europea, que succeeix l'Estratègia 2020-2025.
- Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2026-2030 de la Comissió Europea.

Àmbit estatal

- Constitució espanyola, articles 10, 14 i 35.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- 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.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i Reial decret 171/2004, de 30 de gener.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, de plans d'igualtat.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- 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, i el seu desplegament reglamentari mitjançant el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre.

Àmbit català

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en matèria de funció pública.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, que inclou expressament la violència digital com a tipologia de violència masclista en l'àmbit laboral.
- Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, que substitueix la derogada Llei 11/2014.

D'acord amb la normativa vigent, i com s'ha exposat en l'apartat corresponent d'aquest protocol, la Llei orgànica 3/2007 i la Llei orgànica 10/2022 obliguen totes les empreses i entitats, amb independència del nombre de persones treballadores, a disposar de protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'Ajuntament de Vilagrassa, malgrat no estar obligat a disposar de pla d'igualtat en tenir una plantilla inferior a 50 persones treballadores, disposa voluntàriament d'un pla d'igualtat vigent (Pla d'igualtat 2026-2029, aprovat per l'Ajuntament Ple el 16.12.2025), dins del qual s'integra el present protocol, actualitzat respecte de l'aprovat el 16.05.2023.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 47

5. Conceptes i definicions

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no exclouen conductes o actuacions no incloses expressament en aquest apartat.

5.1. Conflicte interpersonal

El conflicte interpersonal en l'entorn laboral s'entén com les diferències que sorgeixen entre persones per causa d'intercanvi d'informació o opinions, que generen confrontació entre elles. Els conflictes, per si mateixos, no suposen assetjament, si bé el seu escalament o la inacció davant la seva manifestació pot derivar en situacions de risc que comportin violència.

5.2. Violència a la feina

S'entén per violència a la feina qualsevol acció, comportament, amenaça o agressió que es produeixi en el context laboral o amb ocasió de la feina, i que pugui afectar la dignitat, la integritat, la salut o la seguretat de les persones treballadores.

Inclou tant la violència física com la psicològica, així com qualsevol altra conducta que pugui generar un entorn intimidatori, hostil o ofensiu.

A efectes orientatius, la violència en el treball es pot classificar en funció de la relació existent entre la persona agressora i la persona treballadora:

- Violència tipus I: no existeix relació professional o de servei entre la persona agressora i la persona treballadora.
- Violència tipus II: existeix relació professional o de servei (clientela, persones usuàries, etc.).
- Violència tipus III: existeix relació laboral interna (entre persones treballadores).
- Violència tipus IV: no existeix relació professional, però sí relació personal entre les parts.

Aquesta classificació té caràcter orientatiu i no limita la qualificació dels fets en cada cas.

5.3. Violència exercida per persones alienes a l'organització

És la violència exercida per persones alienes a l'organització (persones usuàries, proveïdors, visites o altres), sempre que els fets es produeixin en el marc o amb ocasió de l'activitat laboral.

Aquesta pot manifestar-se en forma verbal, física, simbòlica o econòmica.

A títol orientatiu, es poden distingir:

- Conductes verbals: insults, amenaces, intimidacions o desqualificacions.
- Conductes físiques: agressions o ús de la força.
- Conductes simbòliques: gestos intimidatoris o invasió de l'espai personal.
- Conductes econòmiques: danys a béns o materials.

5.4. Assetjament laboral o moral (mobbing)

S'entén per assetjament laboral o moral l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic), en el marc d'una relació laboral, que suposa un risc important per a la salut.

A títol orientatiu, poden constituir assetjament laboral conductes com:

- Aïllar o ignorar la persona de manera sistemàtica.
- Criticar de forma reiterada i injustificada la seva feina.
- Difondre rumors o desacreditar la seva reputació.
- Assignar tasques degradants, inútils o sense sentit.
- Limitar o dificultar la comunicació o la participació en l'entorn laboral.
- Adoptar conductes que afectin negativament la seva salut física o psicològica.

En funció de la relació jeràrquica, es pot distingir entre assetjament vertical i horitzontal:

- Assetjament vertical
    - Assetjament descendent: pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 47

    - Assetjament ascendent: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica
- Assetjament horitzontal: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

5.5. Assetjament sexual

Constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Aquest comportament pot produir-se tant de manera puntual com reiterada.

A títol orientatiu, poden constituir assetjament sexual:

- Contactes físics no desitjats.
- Comentaris, insinuacions o propostes de caràcter sexual.
- Exhibició de material sexual o gestos de contingut sexual.
- Pressions o condicionaments de naturalesa sexual vinculats a decisions laborals.

Decidir que una conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

5.6. Assetjament per raó de sexe o gènere

Constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Inclou, entre altres, el tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció de responsabilitats familiars.

5.7. Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A títol orientatiu, poden incloure's conductes com:

- Comentaris ofensius o burles.
- Ús de llenguatge denigrant.
- Tracte desigual o discriminatori.
- Negació de la identitat o expressió de gènere de la persona.

5.8. Violència masclista i violència masclista digital

D'acord amb la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, la violència masclista en l'àmbit laboral pot manifestar-se en forma física, sexual, econòmica, psicològica o digital, durant la jornada de treball o fora d'aquesta si té relació amb la feina.

Als efectes d'aquest protocol, i arran de la detecció efectuada a la diagnosi del Pla d'igualtat 2026-2029 de l'Ajuntament de Vilagrassa, es defineix expressament la violència masclista digital com qualsevol conducta de naturalesa masclista exercida mitjançant mitjans tecnològics, digitals

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 47

o telemàtics (missatgeria instantània, correu electrònic, xarxes socials, videotrucades o qualsevol altra plataforma digital), que tingui per finalitat o efecte atemptar contra la dignitat, la intimitat o la integritat d'una persona per raó de sexe o gènere, o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant u ofensiu.
Es consideren manifestacions de violència masclista digital, entre altres i sense caràcter exhaustiu: l'enviament reiterat de missatges de contingut sexista, humiliant o intimidatori; la difusió, sense consentiment, d'imatges o continguts de caràcter íntim o sexual (o l'amenaça de fer-ho); la suplantació d'identitat amb finalitat d'assetjament; el control o vigilància no consentits a través de mitjans digitals; i la difusió de rumors o comentaris denigrants a través de xarxes socials o grups de missatgeria vinculats a l'entorn laboral. Aquesta modalitat de violència es tracta amb les mateixes garanties, terminis i mesures de protecció que la resta de tipologies previstes en aquest protocol.

5.9. Ciberassetjament o violència digital (àmbit general)

S'entén per ciberassetjament o violència digital qualsevol conducta d'assetjament, intimidació, amenaça o difusió de continguts ofensius realitzada mitjançant mitjans tecnològics o digitals, quan tingui relació amb l'àmbit laboral, amb independència que la seva motivació sigui o no de caràcter masclista.
Inclou, entre altres:

- Enviament de missatges ofensius
- Difusió d'informació falsa
- Suplantació d'identitat.

5.10. Assetjament LGBTI-fòbic

D'acord amb la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, es considera assetjament LGBTI-fòbic qualsevol comportament que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Aquesta llei regula l'assetjament com una de les formes de violència LGBTI-fòbica, juntament amb la victimització secundària i les represàlies contra qui denuncia aquestes situacions.

5.11. Violència de segon ordre i victimització secundària o revictimització

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 d'assetjament o de violència masclista.
Victimització secundària o revictimització: El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, 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 o negligents provinents d'altres agents implicats.
Ambdues conductes seran objecte de les mateixes mesures de protecció i, si escau, disciplinàries.

5.12. Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

5.13. Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTIfòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produirse de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 47

conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delicte penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

5.14. Conductes que no es consideren assetjament

No tindran la consideració d'assetjament les crítiques constructives i justificades, els conflictes puntuals derivats de les relacions humanes, les modificacions organitzatives motivades i realitzades seguint el procediment legalment establert, l'exercici correcte i respectuós de les facultats de supervisió i direcció, o els fets violents singulars i puntuals sense continuïtat en el temps, sense perjudici que puguin ser objecte d'altres vies de resolució de conflictes.

Així mateix, no constituiria assetjament psicològic l'estil de comandament autoritari per part de les persones de major rang la incorrecta organització del treball, la falta de comunicació, etc., tractant-se, no obstant això, de situacions que haurien de tractar-se en el marc de la prevenció dels riscos psicosocials.

Conductes no considerades assetjament:

- Crítiques constructives o avaluacions del treball explícites.
- Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.
- Acte singular: canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- Situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Modificacions substancials de les condicions de treball de forma motivada i seguint el procediment legalment establert.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 47

- Conflictes sorgits durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.
- Conflictes personals i sindicals.
- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixin.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat, en general.
- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.

5.15. Prevenció

El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.

5.16. Recuperació

El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

5.17. Diligència deguda

L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.

5.18. Definicions a efectes del present procediment

Persona protegida: totes les persones que formen part de la nostra organització i, emparades pel present procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, ja sigui com a persona demandant o com a demandada.

Persona demandant: tota persona que comunica una situació d'assetjament, podent ser una altra persona diferent de la persona que ho pateix.

Persona demandada: tota persona respecte de la qual s'acusa de sotmetre a una altra a una situació d'assetjament.

Conciliació: procés pel qual s'insta les parts a resoldre les qüestions objecte de litigi entre ells i a aconseguir una solució mútuament acceptable que elimini la situació presentada.

Assetjament: tota conducta, declaració o sol·licitud que, realitzada amb una certa reiteració i sistematicitat, pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produeixi en el lloc de treball o en ocasió d'aquest i que impliqui l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, podent arribar a lesionar la seua integritat a través de la degradació de les condicions de treball, qualsevol que sigui el motiu que porti a la realització d'aqueixa conducta.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 47

Denúncia falsa: denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

- que manqui de justificació i fonament.
- que la seua presentació s'haja produït amb mala fe per part de la persona demandant o amb l'única fi de danyar a la persona demandada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors.

6. Drets i obligacions dels agents humans que intervenen a la organització

6.1. Els òrgans de direcció de l'Ajuntament: obligacions i orientacions

L'Ajuntament de Vilagrassa té plena responsabilitat per 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 dels empleats públics.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

6.2. Les persones de referència dels treballador/es: obligacions i orientacions

Les persones de referència contribuiran a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'ajuntament de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularan mecanismes per tal que les persones de referència puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 47

Les persones o persona de referència seran nomenades per l'Ajuntament per tal de dur a terme aquesta tasca. Se'n poden nomenar una o dues, en funció del volum de personal, preferiblement que compleixin amb els criteris de paritat.

Els nomenaments es faran per un mínim de 2 anys i màxim de 4, corresponent amb la vigència del protocol, amb possibilitat de renovació.

Abans de nomenar-les, s'ha de presentar la proposta a la representació sindical dels treballadors, o als delegats/des de riscos laborals, si n'hi ha, perquè la validin.

En els ajuntaments en que, pel baix volum de personal propi o perquè es doni un cas d'incompatibilitat, no es pugui nomenar una persona de referència, podran sol·licitar una persona de referència externa que tingui la preparació suficient per dur-la a terme, per exemple al Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).

En el cas que la persona de referència necessiti assessorament extern de persones qualificades en la matèria podrà acudir al personal del SIAD i/o del Servei d'Informació Especialitzada (SIE).

6.3. Les persones treballadores: drets i obligacions

Els/les empleats/des públics/es tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. Cap empleat no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

L'obligació de tractar a tothom amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament de Vilagrassa tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat .

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Totes les persones membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denuncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 47

7. Mesures preventives

L'Ajuntament de Vilagrassa promourà, en el marc dels seus recursos i de la seva dimensió organitzativa, un conjunt de mesures preventives orientades a garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure d'assetjament, discriminació i violència.

7.1. Sensibilització i informació

- Difondre aquest protocol entre tot el personal municipal, a través dels mitjans de comunicació interns que siguin accessibles, comprensibles i adequats a les característiques de la plantilla.
- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui l'Ajuntament contracti serveis o obres.
- Elaborar materials divulgatius sobre els drets del personal, les vies de comunicació i el procediment d'activació del protocol, incloent-hi orientacions específiques sobre com identificar i comunicar situacions de violència masclista digital.

7.2. Formació

- Planificar formació sobre prevenció de l'assetjament, la discriminació i la violència a la feina, igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, per al personal de tots els nivells, així com per als càrrecs electes i de designació.

Totes les persones que formen part de l'organització tenen la responsabilitat de contribuir a mantenir un entorn de treball respectuós i lliure de violència. Per aquest motiu, es desenvoluparan un conjunt d'accions (sessions informatives o materials divulgatius) adreçades a tota la organització:

- Donar a conèixer el contingut del protocol.
- Informar sobre els drets i obligacions de les persones treballadores.
- Facilitar la identificació de conductes inadequades.
- Donar a conèixer els canals disponibles per comunicar situacions de risc.

7.3. Detecció

- Integrar la prevenció de l'assetjament i la violència, dins del sistema de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament.

L'alcaldia, la secretaria-intervenció i els comandaments intermedis tindran una responsabilitat específica en la prevenció, detecció i actuació davant possibles situacions d'assetjament o discriminació, d'acord amb les seves funcions organitzatives i de gestió de persones.

Aquesta política serà comunicada tant al personal propi com, si escau, a terceres persones que es relacionin amb l'Ajuntament.

L'Ajuntament podrà adoptar les mesures disciplinàries o legals que corresponguin davant conductes contràries a aquests principis.

7.3.1. Persones de referència

L'Ajuntament podrà designar una o més persones de referència per facilitar la recepció de consultes, comunicacions o denúncies relacionades amb aquest protocol (Annex I).

Aquestes persones actuaran amb confidencialitat, imparcialitat i respecte a la dignitat de les persones implicades.

En funció de la dimensió i estructura de l'ajuntament, aquestes funcions podran ser assumides per personal intern o per una figura externa que ofereixi garanties adequades.

7.4. Avaluació i seguiment

Fer un seguiment dels factors organitzatius i psicosocials que puguin incidir en l'aparició de situacions de risc. La informació obtinguda es tractarà amb finalitat preventiva.

- Estils de lideratge i gestió d'equips.
- Distribució de funcions i càrregues de treball.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 47

- Existència de desequilibris de poder o jerarquia.
- Clima laboral i relacions interpersonals.
- Indicadors com l'absentisme, la rotació o els conflictes interns.

Es podran tenir en compte altres elements com les característiques dels espais de treball, l'organització de l'activitat o la interacció amb persones externes.

8. Procediment d'actuació

8.1. Inici del procediment

El procediment s'inicia quan una persona treballadora de l'Ajuntament de Vilagrassa, o una altra persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, es senti afectada per un comportament susceptible de ser considerat conflicte interpersonal, assetjament o qualsevol altra conducta de violència laboral.

La comunicació, a través dels canals establerts, podrà ser presentada per: la persona presumptament afectada o el seu representant legal; qualsevol empleat o empleada pública que tingui coneixement de fets que puguin ser constitutius d'assetjament o violència; o la representació del personal, si escau. No es tramitaran les denúncies anònimes ni les que es refereixin a matèries que corresponguin a altres tipus de reclamacions.

A l'Ajuntament de Vilagrassa, la Secretaria-Intervenció (o la persona que exerceixi funcions equivalents en matèria de recursos humans) és l'òrgan encarregat de rebre i tramitar qualsevol comunicació o denúncia formulada d'acord amb aquest protocol, sens perjudici de la constitució, quan la naturalesa del cas ho requereixi, d'una comissió instructora ad hoc.

8.2. Comissió instructora o d'investigació

Davant una comunicació o denúncia, es constituirà una comissió instructora, formada per un mínim de dues persones, garantint en tot cas la distància personal, afectiva i orgànica respecte de les persones implicades. Atesa la dimensió de la corporació, la comissió podrà comptar amb l'assessorament extern del SIAD i/o al SIE, persones especialitzades en matèria de prevenció de riscos psicosocials, igualtat de gènere o LGBTI-fòbia (Annex II).

En cas d'existir alguna causa d'abstenció respecte d'algun dels membres, aquesta s'haurà de manifestar obligatòriament, d'acord amb els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

8.3. Investigació

La comissió instructora recollirà la informació necessària per a un estudi objectiu dels fets, incloent-hi entrevistes amb la persona afectada, la persona denunciada i, si escau, testimonis. Es garantirà en tot moment el principi de contradicció, donant audiència a totes les parts implicades.

Quan els fets objecte de la denúncia consisteixin, totalment o parcialment, en conductes de violència masclista digital, la comissió instructora podrà recaptar, amb el consentiment de la persona afectada i respectant la normativa de protecció de dades, les captures, missatges o registres digitals que resultin pertinents per a l'esclariment dels fets.

Aquesta fase d'investigació s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies hàbils, ampliable, si la complexitat del cas ho justifica, en tres dies hàbils addicionals.

8.4. Mesures cautelars

Durant la tramitació de l'expedient, i a proposta motivada de la comissió instructora, l'òrgan competent de l'Ajuntament (Alcaldia) podrà adoptar les mesures cautelars necessàries per al cessament immediat de la situació denunciada, entre les quals la separació de la presumpta persona assetjadora de la víctima, canvis de lloc o de tasques, o restriccions d'accés o de comunicació. Aquestes mesures no suposaran, en cap cas, un perjudici en les condicions laborals o salarials de la víctima.

8.5. Informe de conclusions i resolució

Finalitzada la investigació, la comissió instructora elevarà un informe de conclusions a l'Alcaldia, en un dels sentits següents: constatació d'indicis d'assetjament o violència, amb

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 47

proposta d'incoació d'expedient disciplinari; constatació d'indicis d'una altra falta disciplinària diferent; o absència d'indicis, amb proposta, si escau, de mesures per a la resolució del conflicte interpersonal.
L'òrgan competent (Alcaldia), a la vista de l'informe, adoptarà la decisió que correspongui en el termini màxim de tres dies hàbils, la qual es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora.

8.6. Confidencialitat i garanties

Totes les actuacions es duran a terme amb la màxima confidencialitat, protegint la intimitat i la dignitat de totes les persones implicades. L'accés a la informació generada quedarà limitat a les persones que hagin d'intervenir directament en la tramitació. Es garanteix el dret de les persones implicades a estar acompanyades durant tot el procediment i la prohibició expressa de represàlies contra qui denuncia, testifica o col·labora en la investigació.
En cas que, un cop instruït el procediment, resulti que la denúncia mancava de justificació i fonament i que s'hagi presentat amb mala fe per part de la persona denunciant, es podran adoptar les mesures disciplinàries que corresponguin. Es recorda, en tot cas, que fets no provats no equivalen necessàriament a denúncia falsa.

8.7. Mesures de reparació

Quan es confirmi l'existència d'assetjament o violència, l'Aalcaldia adoptarà les mesures de reparació que siguin procedents per a la persona afectada, que podran incloure l'acompanyament psicosocial, l'adaptació del lloc de treball o altres mesures de suport, sempre d'acord amb la persona afectada.

9. Obligacions de l'Ajuntament

Les obligacions de l'Ajuntament en relació amb la prevenció i actuació davant l'assetjament i la violència a la feina es fonamenten en la normativa laboral, de prevenció de riscos laborals i d'igualtat vigent.
En aquest marc, ha d'assumir les obligacions següents:

9.1. Garantir els drets de les persones treballadores

L'ajuntament ha de garantir, en el marc de la relació laboral, els drets fonamentals de les persones treballadores, especialment:
a) el dret a no patir cap tipus de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals o qualsevol altra circumstància personal o social;
b) el dret a la integritat física i psíquica i a la protecció de la salut;
c) el dret al respecte de la intimitat i a la dignitat, inclosa la protecció davant qualsevol conducta d'assetjament o violència;
d) el dret a la confidencialitat en el tractament de la informació i a la protecció davant possibles represàlies durant tot el procediment.

9.2. Garantir un entorn de treball segur i respectuós

L'ajuntament ha de promoure un entorn laboral lliure d'assetjament, discriminació i violència, adoptant les mesures necessàries per prevenir aquestes situacions.
Aquesta obligació implica:

a) respectar i garantir les condicions de treball reconegudes a la normativa laboral i al conveni col·lectiu aplicable;
b) vetllar per la seguretat i la salut de les persones treballadores, d'acord amb el deure de protecció establert a la normativa de prevenció de riscos laborals;
c) identificar i, si escau, corregir factors organitzatius o psicosocials que puguin afavorir situacions de risc;
d) integrar la prevenció de l'assetjament i la violència dins del sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals, quan sigui procedent.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 47

9.3. Disposar de procediments específics

L'ajuntament ha de disposar de procediments clars i accessibles per prevenir, detectar i gestionar situacions d'assetjament o violència a la feina.

Aquests procediments han de permetre:

a) canalitzar consultes, comunicacions i denúncies;

b) investigar els fets amb garanties d'imparcialitat, confidencialitat i respecte als drets de les parts;

c) adoptar mesures preventives, cautelars, correctores o disciplinàries quan sigui necessari.

9.4. Actuar amb diligència deguda

L'ajuntament ha d'actuar amb diligència davant qualsevol indici d'assetjament o violència, encara que no existeixi denúncia formal.

Això implica:

a) valorar la situació de manera immediata;

b) adoptar, si escau, mesures preventives o de protecció;

c) evitar situacions de risc o de continuïtat de la conducta;

d) garantir una resposta adequada i proporcionada als fets.

10. Responsabilitats

10.1. Responsabilitats de l'ajuntament

L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament i la violència pot comportar responsabilitats administratives, laborals o penals.

En l'àmbit administratiu, la vigilància i control del compliment correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb la normativa sobre infraccions i sancions en l'ordre social, les conductes d'assetjament poden constituir infraccions greus o molt greus, tant en matèria de relacions laborals com de prevenció de riscos laborals.

En l'àmbit judicial, determinades conductes poden ser constitutives de delicte, especialment en relació amb:

- l'assetjament sexual;
- el tracte degradant o atemptat contra la integritat moral;
- les conductes discriminatòries greus.

10.2. Responsabilitats dels treballadors

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball segur, respectuós i lliure d'assetjament o violència.

Així mateix, tenen dret a comunicar possibles situacions d'assetjament o violència sense patir represàlies.

D'altra banda, tenen el deure de:

- respectar la dignitat i els drets de les altres persones;
- contribuir a mantenir un entorn laboral adequat;
- col·laborar en els procediments d'investigació quan sigui necessari;
- actuar d'acord amb els principis de bona fe.

Les persones treballadores ha de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament mantenint conductes respectuoses i posant en coneixement de l'ajuntament situacions que considerin inadequades.

Els comandaments intermedis i el personal amb responsabilitats de direcció tenen una responsabilitat reforçada en la prevenció, detecció i actuació davant possibles situacions d'assetjament o violència.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 47

La manca d'actuació davant situacions conegudes, o la tolerància de conductes inadequades, podrà comportar responsabilitats disciplinàries i, si escau, d'altre tipus, d'acord amb la normativa aplicable.

10.3. Competències

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació que estableixen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Cal tenir en compte que, en cas que la presumpta víctima i la persona presumptament assetjadora estiguin adscrites a departaments diferents, les competències i les responsabilitats definides en aquest apartat s'aplicaran en ambdós departaments, sota la coordinació de la unitat orgànica prevista al punt 8.2.

11. Seguiment i revisió del protocol

L'Ajuntament de Vilagrassa farà un seguiment de l'aplicació d'aquest protocol, incloent-hi un seguiment estadístic diferenciat de les tipologies d'assetjament i violència ateses, als efectes d'incorporar aquesta informació a les properes diagnosis i revisions del Pla d'igualtat.

El seguiment anirà a càrrec de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, i tindrà les següents funcions:

- Rebre informe de les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i com han estat resoltes, per revisar-les.
- Revisar el present protocol
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Aquest protocol serà objecte d'avaluació almenys cada tres anys, i es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, per imperatiu legal o normatiu, o com a conseqüència de les conclusions de futures diagnosis del Pla d'igualtat.

12. Informació, sensibilització i formació

L'Ajuntament de Vilagrassa es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres i, en especial, a la Corporació i a tot el personal funcionari i laboral, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

L'Ajuntament de Vilagrassa, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- El present protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual estarà disponible i accessible per tot el personal.
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Se les informarà que el present protocol està a la seva disposició.
- S'incorporarà una clàusula en els plecs de clàusules que han de regir les contractacions que faci el Ajuntament on es farà referència a aquest protocol.

L'Ajuntament de Vilagrassa organitzarà accions específiques de formació entorn de (Annex III):

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 47

- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

13. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:
- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta no s'ha resolt amb la imposició de mesures.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual té dret a:
- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als vint dies hàbils.

14. Guies d'actuació

14.1. Orientacions pràctiques per a les persones que consideren que estan patint una situació d'assetjament

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d' algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar (Annex IIX i IX).

1. Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.

Aquest és un aspecte prioritari, per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

➢ Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 47

ofensius)
- ➢ Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- ➢ La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos (Annex IV i V).

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

2. Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitatsexual: prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciat).
També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

3. Demanar suport

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi ajuntament (queixa odenúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)

14.2. Vies de resolució de situacions d'assetjament

Aquest protocol defineix i articula dues **vies resolució internes** d'aquestes situacions:

a) Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problemai/o

b) Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancionila conducta.

Per altra banda hi ha també la possibilitat de **vies de resolució externa**.
S'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.
Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184), es pot acudir a la via penal.
En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

- Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d´utilitzar-ne també l'altra.

Vies de resolució interna

El procediment de l'Ajuntament es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia interna.

<u>Fase 1: Comunicació i assessorament</u>

L'objectiu d´aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fases de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 47

Aquesta fase, que té una durada màxima de 3 dies hàbils, s´inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d´assetjament que posa en marxa les a actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:
- La persona afectada
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d´assetjament

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l´impacteemocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant:
- Escrit / formulari
- Correu electrònic
- Conversa

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència.

L'Ajuntament de Vilagrassa nomenarà una persona o persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquestes persones seran nomenades per Decret de l'Alcaldia.

Les funcions de la/les persona/es de referència:
- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema

En aquesta fase la persona de referència pot proposar fer una acció mediadora entre la persona que se sentassetjada i la persona presumptament assetjadora , sempre amb el consentiment de la persona afectada.

Els resultats d´aquesta fase poden ser:
1. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l´existència d´una situació d´assetjament. En aquest supòsit s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas ho ha de posar en coneixement de l'alcalde, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'Ajuntament adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 47

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l´expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d´emetre un informe vinculant sobre l'existència, o no, d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. Aquest procés anirà a càrrec de la Comissió d'Investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement (Annex VII).

La denúncia s´ha de presentar per escrit en el Model de denúncia interna que s´adjunta a l'Annex IV i V.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Ajuntament, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si s´escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d´investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut .
- Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s´ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagiarribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent (Annex VI):

- Identificar la/les persones suposadament assetjada/es i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l´elaboració del informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 47

- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Si hi ha testimonis no es recollirà el nom d'aquests sinó que només s'hi constata o no la realitat dels fets investigats .
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d´assetjament
  - Si hi ha dues o més persones assetjades
  - Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat
  - Si l'estat físic i/o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant
- Conclusions
- Mesures correctores

L'informe de la Comissió es remet a l'alcalde/alcaldessa o persona en qui delegui.

Aquesta fase d'investigació s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies hàbils, ampliable, si la complexitat del cas ho justifica, en tres dies hàbils addicionals.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d´investigació, l'alcalde/alcaldessa emet una resolució del cas, on s'adoptarà la decisió que correspongui

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de tres dies hàbils des de l'inici del procediment, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció, i es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora

A) Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- Inici de l´expedient sancionador per una situació provada
- Adopció de mesures correctores, de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i de tipus sancionador, d'acord amb el conveni, si n'hi ha, i amb la legislació vigent: RDL 5/2000, de 4 d'agost, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) i laLlei 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

B) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament
- Arxivar la denúncia

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. I cal fer-los arribar una còpia a les 2 persones.

Si de la identificació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els convenis d'aplicació s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 47

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

14.3. Testimonis: orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual

Si observes que un company, una companya, o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

1. *Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.*

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

2. *Donar suport a la persona que pateix aquesta situació*

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

3. *Informar l'Ajuntament / demanar suport a l'Ajuntament / presentar una queixa o una denúncia interna.*

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

14.4. Tipificació de les faltes disciplinàries, sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

D'acord amb l'EBEP "Article 95. Faltes disciplinàries" (o qualsevol altra normativa que la modifiqui o la substitueixi) les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus. A la normativa de referència es pot consultar quines son les faltes classificades en cada grau.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual o ha col·laborat

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 47

en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinari. Les sancions seran les corresponents a l'EBEP[1] i a la LISOS[2].

15. Disposició final

El present protocol deroga i substitueix el Protocol d'assetjament aprovat per l'Ajuntament Ple de Vilagrassa el 16 de maig de 2023, i s'integra en el Pla d'igualtat 2026-2029 aprovat per l'Ajuntament Ple el 16 de desembre de 2025. El seu contingut és d'obligat compliment per a totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació, i entrarà en vigor a partir de la data d'aprovació per l'Ajuntament Ple i la seva comunicació a tota la plantilla.

El contingut del present protocol és de compliment obligat per a totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació i entrarà en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla mitjançant els canals oficials de l'empresa.

Aquest document constitueix una eina viva, integrada dins del sistema de gestió de l'organització, i es regeix pels principis de diligència deguda, prevenció, protecció efectiva, confidencialitat i no-discriminació.

Amb l'objectiu de garantir-ne l'eficàcia, el protocol serà objecte d'una avaluació periòdica cada tres anys. El protocol es revisarà de manera immediata en cas de:

- Canvis normatius rellevants
- Modificacions en l'organització del treball
- Detecció de deficiències en la seva aplicació
- Situacions que posin de manifest la necessitat d'actualització

La revisió es realitzarà, preferentment, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha.

L'activació d'aquest procediment intern constitueix una garantia addicional de protecció i no exclou en cap cas la possibilitat d'acudir a les vies administratives (Inspecció de Treball), judicials o penals que corresponguin.

Les mesures adoptades en el marc del protocol es regiran pels principis de proporcionalitat, adequació i eficàcia, i estaran orientades tant a la resolució del cas com a la prevenció de futures situacions, garantint en tot moment la protecció de les persones implicades.

A Vilagrassa, 3 de juliol de 2026.

<table>
<tr><td colspan="2">La comissió del Pla d'Igualtat</td><td rowspan="2">L'alcalde,</td></tr>
<tr><td>Representació de l'ajuntament

Nom:</td><td>Representació legal de les persones treballadores

Nom:</td></tr>
</table>

[1] 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

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

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 47

16. Annexos

Annex 1. Acta de designació de la persona de referència

D'acord amb la representació de les persones treballadores i de l'empresa, s'ha nomenat la següent persona, que disposa de la formació i les aptituds necessàries per donar suport al procés d'abordatge i gestió de les situacions d'assetjament i violència a la feina.

La persona de referència a la nostra organització és:

Nom:	
Telèfon:	**E-mail**:

Funcions de les persones de referència

La persona de referència té atribuïdes, com a mínim, les funcions següents:

• Informar de manera clara, comprensible i accessible sobre el contingut del protocol, els drets de les persones afectades i les vies d'actuació existents (internes i externes).
• Atendre, escoltar i acollir les persones que comuniquin una situació d'assetjament o violència, amb un enfocament de respecte, empatia i evitant la revictimització.
• Assessorar sobre les opcions disponibles, sense pressionar ni condicionar la decisió de la persona afectada.
• Facilitar l'activació del procediment intern, quan així ho decideixi la persona afectada, recollint el seu consentiment.
• Traslladar la informació a l'òrgan instructor quan sigui necessari, d'acord amb el procediment establert.
• Proposar, si escau, l'adopció de mesures preventives o de protecció immediata.
• Garantir la confidencialitat de la informació coneguda en l'exercici de les seves funcions.
• Coordinar-se amb l'òrgan instructor i amb altres serveis interns o externs, quan sigui necessari.
• Acompanyar la persona afectada en les primeres fases del procediment, si aquesta ho sol·licita.

La persona de referència actua com a figura de suport i canalització, i no té funcions d'investigació ni de resolució dels fets.

Principis d'actuació

La persona de referència actuarà d'acord amb els principis següents:

• Confidencialitat i protecció de dades.
• Imparcialitat i absència de conflicte d'interessos.
• Respecte a la voluntat i autonomia de la persona afectada.
• Diligència en l'actuació.
• Respecte a la dignitat de les persones.
• Prohibició de represàlies.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 34 de 47

Signatura: Persona de referència **Nom:** _____	**Signatura: Representant legal de les persones treballadores** **Nom:** _____	**Firma: Representant de l'ajuntament** **Nom:** _____

La present designació tindrà vigència mentre la persona designada mantingui la seva vinculació amb l'empresa o fins que es realitzi una nova designació formal.

Annex 2. Acta de designació de la comissió d'investigació o persona que assumeix la instrucció de la denúncia

En cas que s'inicií un procés de denúncia i investigació, es designarà una persona instructora o una comissió d'investigació que assumirà la instrucció dels fets.

Aquesta designació es farà tenint en compte els criteris següents:

• La persona o comissió instructora podrà ser interna o externa a l'organització.

• El nomenament es procurarà fer, sempre que sigui possible, amb la participació de la representació de les persones treballadores.

• La designació s'adequarà a les característiques del cas, garantint la imparcialitat, la confidencialitat i el respecte a les persones implicades.

Les persones designades per a la instrucció són:

Nom:	
Telèfon:	**E-mail**:

Nom:	
Telèfon:	**E-mail**:

Nom:	
Telèfon:	**E-mail**:

Les persones designades accepten el nomenament i es comprometen a desenvolupar les seves funcions d'acord amb el present protocol.

Signatura: Persona de referència **Nom:** _____	**Signatura: Representant legal de les persones treballadores** **Nom:** _____	**Firma: Representant de l'ajuntament** **Nom:** _____

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 35 de 47

DECLARACIÓ D'IMPARCIALITAT I ABSÈNCIA DE CONFLICTE D'INTERESSOS

Les persones designades declaren que:

• No mantenen cap relació personal, professional o jeràrquica que pugui comprometre la seva imparcialitat.

• Actuaran amb objectivitat, independència i respecte als principis del procediment.

• Es comprometen a comunicar qualsevol circumstància que pugui generar un conflicte d'interessos.

FUNCIONS

La persona o comissió instructora té, entre d'altres, les funcions següents:

• Analitzar la denúncia i iniciar la fase d'investigació.

• Informar la persona denunciada dels fets que se li atribueixen, respectant el dret de defensa.

• Planificar i desenvolupar les actuacions d'investigació.

• Recollir informació, proves i testimonis rellevants.

• Garantir un tracte respectuós i evitar la revictimització.

• Elaborar l'informe de conclusions.

En cap cas correspon a la persona instructora imposar sancions.

DESENVOLUPAMENT DE LA INVESTIGACIÓ

Durant la instrucció del procediment, es podran dur a terme, entre altres, les actuacions següents:

• Entrevista amb la persona denunciant.

• Entrevista amb la persona denunciada.

• Entrevista amb possibles persones testimonis.

• Recollida de documentació o altres proves.

Les persones implicades podran estar acompanyades per una persona de confiança.

Quan sigui necessari, es podrà comptar amb l'assessorament de professionals externs.

MESURES PREVENTIVES

Durant la investigació, es podran proposar mesures preventives per protegir la persona afectada i evitar situacions de risc o contacte entre les parts.

Aquestes mesures tindran caràcter temporal i no suposaran cap presumpció de culpabilitat.

INFORME I PROPOSTA DE MESURES

Un cop finalitzada la investigació, es redactarà un informe de conclusions que inclourà:

• Descripció dels fets analitzats.

• Actuacions realitzades.

• Valoració de les proves.

• Conclusions.

• Proposta de mesures, si escau.

L'informe es traslladarà a la direcció de l'empresa perquè adopti les decisions corresponents.

COMUNICACIÓ DEL RESULTAT

La direcció informarà les parts del resultat del procediment en els termes compatibles amb la confidencialitat i la normativa de protecció de dades.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 36 de 47

Annex 3. Registre de la informació sobre el procediment

Registre de la informació sobre el procediment per a la prevenció de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe orientació sexual, expressió, identitat de gènere i violència en el treball

Empresa:	
Nom persona treballadora:	DNI/NIE:
Lloc de treball:	Data:

Es deixa constància que la persona treballadora ha rebut informació clara, accessible i comprensible sobre el procediment per a la prevenció i actuació davant l'assetjament, incloent els seus drets, els canals de comunicació i les persones responsables.

DOCUMENTACIÓ ENTREGADA:

❑ Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament
❑ Annexos (requisits legals i implantació)
❑ Informació sobre canals de comunicació
❑ Identificació de persones responsables

La persona treballadora manifesta que ha entès la informació facilitada.

Signatura persona que realitza/lliura la informació:	**Signatura persona treballadora:**
Nom:	

Annex 4. Model de denúncia interna (Document d'ús intern) Número d'expedient: _____

Dades de la persona que interposa la denúncia (persona afectada)		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Persona denunciada		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Descripció dels fets
(Descriure de manera clara i detallada els fets. Indicar, si és possible: dates aproximades, durada, freqüència, lloc, persones implicades i qualsevol altra

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 37 de 47

circumstància rellevant.)

Lloc dels fets (Indicar el centre de treball, espai concret o si s'ha produït en entorns digitals, si escau)

Proves o indicis disponibles (Indicar si existeixen correus electrònics, missatges, documents, testimonis o qualsevol altra evidència)

Testimonis
Nom:
Nom:
Nom:

Altres observacions (opcional)

La persona denunciant declara que la informació facilitada és certa segons el seu coneixement.
Data:

Signatura: **Nom:** _____	**Signatura:** **Nom:** _____	**Signatura:** **Nom:** _____

Clàusula de protecció de dades
Les dades personals facilitades seran tractades amb la finalitat de gestionar la present denúncia, d'acord amb el present protocol i amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals. Es garantirà la confidencialitat de la informació i el seu accés quedarà limitat a les persones que hagin d'intervenir en la seva gestió.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 38 de 47

Annex 5. Model de denúncia d'origen extern

(Document d'ús intern) Número d'expedient: _____

Dades de la persona que interposa la denúncia (persona afectada)		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Dades de la persona denunciada (si es coneix)		
Nom:	DNI/NIE:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Perfil de la persona denunciada o agressora (si escau)
(Indicar, si es coneix, el tipus de relació amb la persona afectada: laboral interna, professional o de serveis, personal o externa. Es podrà indicar si existeix una relació continuada.)

Descripció dels fets
(Descriure de manera clara els fets investigats, indicant dates aproximades, durada, freqüència i circumstàncies rellevants.)

Lloc dels fets (Indicar el centre de treball, espai concret o entorn digital, si escau)

Característiques de la conducta o agressió
Tipus d'agressió: ***• Física: lesions, contacte físic o ús de força.*** ***• Verbal: insults, amenaces, vexacions o coaccions.*** ***• Psicològica: intimidació, pressió, humiliació o conductes reiterades.*** ***• Sexual: conductes de naturalesa sexual no desitjades.*** ***• Digital: conductes a través de mitjans telemàtics.*** ***• Econòmica o material: danys a béns o recursos. Altres dades: data, lloc i hora de***

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 39 de 47

l'agressió, torn, entre d'altres.
(Indicar les que corresponguin i descriure breument)

Altres dades rellevants
(Data, lloc i hora dels fets, torn de treball, context, etc.)

Possibles factors o circumstàncies associades (si escau)

(Es poden indicar factors relacionats amb l'organització del treball, l'entorn o altres circumstàncies que puguin haver influït en els fets, si són rellevants per a la investigació.)

Repercussions del succés (si escau)

- *Sobre la persona afectada: afectació física i/o psicològica.*
- *Sobre l'organització: incidències en el servei, absències, etc.*
- *Actuacions realitzades: mesures adoptades inicialment.*

Repercussions del succés (si escau)

- *Sobre la persona afectada: afectació física i/o psicològica.*
- *Sobre l'organització: incidències en el servei, absències, etc.*
- *Actuacions realitzades: mesures adoptades inicialment.*

Actuacions d'investigació realitzades

- *Entrevistes realitzades.*
- *Proves o documentació analitzada.*
- *Altres actuacions.*

Testimonis

Nom:

Nom:

Nom:

Observacions:

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 40 de 47

Data:
Signatures:

Persona instructora **Firma:** **Nom:** _____	**Firma:** **Nom:** _____	**Firma:** **Nom:** _____

Clàusula de protecció de dades
Les dades personals recollides seran tractades exclusivament per a la gestió del procediment, d'acord amb el present protocol i la normativa vigent en matèria de protecció de dades. Es garantirà la confidencialitat de la informació i l'accés limitat a les persones autoritzades.

Annex 6. Model d'informe d'instrucció

(Document d'ús intern)

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

• Antecedents del cas, incloent un resum de la denúncia i dels arguments exposats per les parts implicades.
• Descripció dels fets analitzats, amb indicació de les circumstàncies rellevants.
• Actuacions realitzades durant la investigació (entrevistes, documentació analitzada, altres diligències).
• Valoració dels fets i de les proves disponibles, incloent-hi, si escau, les diferents apreciacions dels membres de l'òrgan instructor.
• Determinació expressa de si existeix o no una situació d'assetjament, violència o conducta inadequada d'acord amb el protocol.
• Proposta de mesures, que podran incloure:
  mesures correctores o organitzatives;
  mesures preventives;
  proposta d'actuacions disciplinàries, si escau.
• Proposta de mesures de seguiment o de no repetició, quan sigui necessari.

L'informe haurà d'estar degudament motivat i redactat de manera clara i objectiva.
Signatures:
Persona/es instructora/es o membres de la comissió d'investigació

Nom: _____

Signatura: _____
(Altres signatures, si escau)

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 41 de 47

Annex 7. Compromís de confidencialitat

(Document d'ús intern) Número d'expedient: _____

Dades de la persona que subscriu el compromís de confidencialitat		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	
Càrrec / Funció a l'empresa	Contacte:	

Declaració de compromís

La persona sotasignada manifesta que ha estat informada de la seva participació en un procediment d'actuació davant situacions d'assetjament i/o violència en l'àmbit laboral i que, en aquest marc, pot tenir accés a informació de caràcter personal, sensible o especialment protegida que afecta la intimitat, l'honor i la pròpia imatge de les persones implicades.

En conseqüència, es compromet a mantenir la confidencialitat i el deure de sigil sobre totes les dades, informacions, declaracions, documents i actuacions conegudes amb motiu de la seva intervenció. Aquest compromís serà aplicable tant durant la tramitació del procediment com un cop finalitzat.

Així mateix, es compromet a:

• No divulgar, reproduir ni comunicar la informació a terceres persones no autoritzades alienes al procediment

• Custodiar adequadament la documentació i els suports d'informació als quals tingui accés, evitant qualsevol pèrdua o accés no autoritzat.

• No realitzar enregistraments sonors o audiovisuals de les compareixences o reunions sense autorització.

• Respectar la dignitat i intimitat de les persones implicades, evitant judicis de valor o comentaris inadequats.

• Complir amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals.

Règim de responsabilitats: L'incompliment d'aquest compromís podrà donar lloc a responsabilitats disciplinàries i, si escau, a altres responsabilitats d'acord amb la normativa aplicable.

Acceptació

I perquè així consti, se signa el present compromís de confidencialitat.

Lloc i data: _____

Signatura: _____

Nom i cognoms: _____

Annex 8. Guia resum d'actuació davant l'assetjament i la violència a la feina *(Document informatiu)*

QUÈ POTS FER I COM T'AJUDEM

La persona(es) de referència són:

Nom i cognoms:	Mail:	Telèfon:
Nom i cognoms:	Mail:	Telèfon:
Nom i cognoms:	Mail:	Telèfon:

1. PARLA-HO	**2. TU DECIDEIXES**	**3. DENÚNCIA INTERNA (SI HO**
Pots parlar encara que:	Pots escollir què vols fer:	

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 42 de 47

• No tinguis proves. • No vulguis denunciar. • Només necessitis ajuda o informació **Sempre et respondrem.** El que expliquis és **confidencial** **La persona de referència:** • T'escolta amb respecte • T'explica els teus drets • T'ofereix suport i acompanyament • Pot aplicar **mesures per protegir-te**	• Aplicar **mesures de protecció** sense denunciar • Presentar una **queixa** • Presentar una **denúncia interna** • Recórrer a **vies externes** (Inspecció de treball, via judicial…) No hi ha confrontació directa. **No es comunicarà la teva identitat sense el teu consentiment**, excepte obligació legal o necessitat de protecció.	**VOLS)** És un pas voluntari • Requereix el teu consentiment **Terminis orientatius:** • Confirmació de recepció: fins a 3 dies hàbils • Designació de l'òrgan instructor: fins a 5 dies hàbils Pots manifestar si no et sents còmoda amb alguna de les persones designades.
4. PROTECCIÓ I INVESTIGACIÓ Durant tot el procés **Protecció** • Es poden adoptar mesures per evitar el contacte o situacions de risc • Es poden fer ajustos organitzatius temporals **Investigació** Entrevistes en un entorn segur • Tracte respectuós • Possibilitat d'anar acompanyada • Valoració de proves, incloses digitals Durada orientativa de la investigació: fins a 20 dies hàbils	**5. RESULTAT DEL PROCÈS** La comissió o persona instructora analitza els fets i formula una proposta. La direcció de l'empresa adopta les decisions corresponents. Si es confirma la situació: • S'aplicaran mesures disciplinàries • Es garantiran mesures de protecció • Es facilitarà suport, si escau Si no es confirma, però hi ha bona fe: • Es podran adoptar mesures preventives o organitzatives Sempre amb confidencialitat.	**6. SEGUIMENT** • Es farà seguiment del cas • Es vetllarà per evitar represàlies • Es podrà fer un seguiment específic en els mesos posteriors

SITUACIONS DE VIOLÈNCIA EXTERNA • Si la situació prové de terceres persones (clientela, persones usuàries, etc.): • També s'aplicarà el protocol • Es podran recollir proves • Es valoraran les actuacions corresponents	**RECORDA** • No cal denunciar per demanar ajuda • Parlar és un dret • No estàs sola / sol • L'empresa té tolerància zero davant l'assetjament i la violència

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 43 de 47

COM ACTIVAR EL PROCEDIMENT?

Pots fer-ho:
Per telèfon
Per correu electrònic
Per escrit
De manera verbal

A QUI ET POTS DIRIGIR?

Persona de referència
RRHH / Responsable
Canal intern d'informació

QUAN?

En qualsevol moment
Encara que els fets siguin anteriors

TERMINIS ORIENTATIUS DEL PROCEDIMENT

Resposta a la comunicació: sempre
✓ Confirmació d'inici (si hi ha denúncia): aproximadament en un màxim de 3 dies hàbils
Designació de l'òrgan instructor: aproximadament en un màxim de 5 dies hàbils
Investigació: aproximadament fins a 20 dies hàbils
Elaboració de conclusions: aproximadament fins a 20 dies hàbils
Seguiment del cas: es podrà realitzar, com a mínim, en els 30 dies posteriors

GARANTIES

Confidencialitat
Sense represàlies
Pots anar acompanyada

Annex 9. Cronograma orientatiu de seguiment

El present cronograma té caràcter orientatiu i es podrà adaptar a les característiques, dimensió i recursos de l'empresa.

1. **Seguiment dels casos individuals**

Moment	Actuació
Durant el procediment	Seguiment de les mesures preventives i de protecció adoptades
30 dies després del tancament	Verificació inicial de l'eficàcia de les mesures i de la situació de les persones implicades
Entre 3 i 6 mesos	Avaluació de l'estabilitat de la situació i detecció de possibles incidències o represàlies

2. **Seguiment del protocol**

Periodicitat	Actuació
Anual	Revisió de l'aplicació del protocol i dels indicadors bàsics
Segons el Pla d'Igualtat (si escau)	Avaluació coordinada dins de les mesures d'igualtat
Màxim cada 3 anys	Avaluació global del protocol

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 44 de 47

3. Indicadors orientatius

A efectes de seguiment, l'empresa podrà analitzar, entre d'altres, els següents indicadors. Podrà seleccionar i adaptar els indicadors en funció de la seva dimensió i recursos.

Indicador	Descripció	Font d'informació	Periodicitat orientativa
Nombre de comunicacions/denúncies	Total de consultes, queixes o denúncies rebudes	Registre intern	Anual
Tipologia de casos	Classificació de les situacions (assetjament laboral, sexual, discriminatori, violència externa, etc.)	Informes d'investigació	Anual
Temps de resolució	Temps mitjà des de la recepció fins a la resolució del cas	Expedients del procediment	Anual
Mesures adoptades	Tipus de mesures preventives, correctores o disciplinàries aplicades	Informes de conclusions	Anual
Reincidències	Existència de casos repetits o situacions similars	Registre intern	Anual
Indicadors de clima laboral	Resultats d'enquestes o indicadors psicosocials disponibles	Avaluacions internes / PRL	Segons disponibilitat

La informació es tractarà amb finalitat preventiva i garantint en tot cas la confidencialitat.""

5/03- RENÚNCIA AL CÀRREC D'UNA REGIDORA.-

Considerant que en aquest Ajuntament en data 13.07.2026 (2026-E-RC-708) ha tingut entrada l'escrit de la Sra. Gràcia Auró Trullos, Regidora de l'Ajuntament del grup de (FP-AM).

Atès que en aquet escrit formalitzava la renúncia voluntària al càrrec que ocupa en aquest Ajuntament des de que va prendre possessió del càrrec de Regidora el dia 17 de juny de 2023, després de les eleccions del 28 de maig de 2023.

Atès que la renúncia al càrrec no serà efectiva fins a la seva submissió al Ple de l'Ajuntament.

Realitzada la tramitació legalment establerta i vist l'Informe de Secretaria i de conformitat amb el que es disposa en els articles 9.4 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 26 de novembre, 15.2 i 182 de la Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, del Règim Electoral Genera i a la Instrucció 1/2025, de 30 de gener, de la Junta Electoral Central sobre substitució de càrrecs representatius locals, a proposta de l'Alcalde President, el Sr. Josep Maria Mor i Nosas, l'Ajuntament Ple, per majoria absoluta, per majoria absoluta, per unanimitat dels cinc membres presents, dels set que legalment el componen, acorda:

Primer.- Prendre coneixement de l'escrit de renúncia al càrrec de Regidora de l'Ajuntament de Vilagrassa, presentat per la Sra. Gràcia Auró Trullos.

Segon.- Comunicar aquest Acord a la Junta Electoral perquè remeti les credencials de la Sra. Núria Cabrerizo Manós, següent en la llista de FEM-HO POSSIBLE – ACORD MUNICIPAL, en les últimes eleccions municipals, perquè pugui prendre possessió del seu càrrec.

Tercer.- S'encarrega als Serveis Centrals i Territorials la continuació de la tramitació administrativa i de les comunicacions objecte del present expedient.

Cinquè.- Facultar l'alcalde president, el Sr. Josep Maria Mor i Nosas, tan àmpliament com sigui menester pel desenvolupament i executivitat dels presents acords.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 45 de 47

Intervencions:
Pren la paraula el Sr. Alcalde, per manifestar l'agraïment de la Corporació a la tasca portada a terme per la Sra. Auró en tots aquests anys de dedicació pública com a Regidora de l'Ajuntament de Vilagrassa.

6/03- ASSUMPTES SOBREVINGUTS.

No es presenta cap expedient.

7/03- MOCIONS, RESOLUCIONS, PRECS I PREGUNTES.-

Mocions:

- MOCIÓ EN SUPORT AL RECONEIXEMENT DELS DRETS LABORALS DELS BOMBERS VOLUNTARIS I PER LA DIGNIFICACIÓ DE LES SEVES CONDICIONS
Exposició de motius
Els anomenats Bombers Voluntaris de la Generalitat de Catalunya formen part essencial del sistema públic d'emergències del país. Són bombers integrals, actuen en qualsevol tipus d'emergència i són indispensables per garantir la seguretat del territori, especialment en municipis amb entorn forestal i dispersió geogràfica com a Vilagrassa.
Aquests bombers fan les mateixes tasques d'intervenció i estan integrats en el dispositiu sota el mateix comandament que els bombers funcionaris, assumeixen els mateixos riscos i intervenen en les mateixes situacions crítiques que la resta del cos. Tanmateix, la seva realitat és profundament precària.
Els bombers anomenats voluntaris han sofert un procés d'uberització, de professionalització encoberta.
Tal com denuncien públicament:

- No tenen reconeguts drets laborals.
- No cotitzen per la seva feina ni estan donats d'alta a la Seguretat Social.
- No disposen d'una cobertura sanitària adequada.
- No tenen reconeguda la Prevenció de Riscos Laborals.
- Reben una compensació econòmica precària (aproximadament 10 € l'hora en intervencions a foc).
- Han de complir un mínim de 650 hores anuals.
- Són activats mitjançant una aplicació mòbil.
- Assumeixen responsabilitats operatives plenes sense les garanties corresponents.

Aquesta situació és una contradicció estructural: el sistema públic d'emergències del país descansa, en part, sobre un col·lectiu que no té reconeixement laboral ni garanties bàsiques de protecció.
En un context d'emergència climàtica, amb un increment sostingut del risc d'incendis forestals i episodis meteorològics extrems, no es pot sostenir un model que depengui de la vocació mentre es nega el reconeixement. La seguretat pública no pot basar-se en la precarietat.
Els ajuntaments, com a administració més propera a la ciutadania, tenim la responsabilitat política de posicionar-nos quan un servei públic essencial es troba en una situació d'injustícia estructural.
Per tot això, a proposta de l'Alcalde President, el Sr. Josep Maria Mor i Nosas, l'Ajuntament Ple, per majoria absoluta, per unanimitat dels cinc membres presents, dels set que legalment el componen, acorda:

1. Manifestar el suport explícit de l'Ajuntament de Vilagrassa a les reivindicacions dels bombers precaris, anomenats Bombers Voluntaris, i reconèixer públicament la seva tasca essencial per a la seguretat del municipi i del territori.

ACTA DEL PLE
Número: 2026-0003 Data: 25/09/2026
Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 46 de 47

2. Instar el Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya a:
    - Reconèixer drets laborals dels anomenats bombers voluntaris.
    - Garantir cobertura efectiva de seguretat social i sanitària, amb el reconeixement dels accidents laborals i les malalties professionals.
    - Implementar protocols i reconeixement real en matèria de prevenció de riscos laborals.
    - Revisar el model retributiu actual, adequant-lo a la responsabilitat i risc assumits, seguint el criteri de que a igual feina, igual salari.
    - Obrir una mesa de negociació amb representants del col·lectiu per establir un nou marc estable, digne i amb garanties.
3. Exigir que es posi fi a la situació de precarietat estructural que pateix col·lectiu.
4. Traslladar aquests acords al Departament d'Interior, al Parlament de Catalunya i a les associacions representatives dels bombers voluntaris.
5. Fer arribar públicament el reconeixement institucional del municipi als bombers voluntaris que donen servei al nostre entorn.

La dignitat dels anomenats bombers voluntaris és una qüestió de justícia laboral, i de seguretat col·lectiva. Els bombers són un servei públic essencial per a la societat. Tots els bombers són treballadors i mereixen respecte.

Resolucions.-
Per ordre del Sr. Alcalde, el Sr. secretari dóna compte al Ple de la Corporació de la relació de Decrets dictats per l'Alcaldia des del dia 31 de març de 2026, fins a la data d'avui, del núm. 106 al 250 del 2026, els quals es troben a disposició dels membres del Consistori a Secretaria.

L'Ajuntament Ple se'n dona per assabentat i conforme.

Precs i preguntes.-
Precs:
Obert el torn de precs, ni el senyor alcalde ni els regidors/es assistents fan ús del mateix.

Preguntes:
Obert el torn de preguntes, ni el senyor alcalde ni els regidors/es assistents fan ús del mateix.

TANCAMENT
I essent les disset hores i setze minuts, i no havent-hi més assumptes per tractar, per ordre de la Presidència, s'aixeca la sessió, de la qual se n'estén la present acta per a constància i validesa de tot el que s'ha informat, o acordat, si de cas, que signarà el senyor President juntament amb mi, el secretari interventor ac. que en dono fe.

L'Alcalde	El secretari interventor ac.
Josep Maria Mor i Nosas	Jordi Martí Gasull

Codi Validació: 9AR63E6DY34XTLWWFWFY6S46R
Verificació: https://vilagrassa.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 47 de 47