



Ajuntament de
**Palau-solità
i Plegamans**

Protocol Intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans

Abril de 2021



CONSULTORIA
DES DE 2011



Índex

1. Introducció.....	3
2. Marc legal.....	5
3. Marc conceptual del protocol.....	9
3.1. Definicions.....	9
3.2. Tipologies d'assetjament.....	12
4. Àmbits de protecció.....	13
5. Drets i obligacions de les persones implicades.....	14
6. Abordatge de les situacions d'assetjament a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.....	17
6.1. Comissió d'Investigació.....	17
6.2. Fases d'actuació.....	19
7. Garanties dels processos de queixes i denúncies.....	24
8. Seguiment i avaluació de casos d'assetjament.....	25
9. Mesures preventives i mesures cautelars	27
10. Pla de difusió del Protocol.....	28
11. Annex.....	29
11.1. Model de denúncia interna.....	29
11.2. Model d'informe.....	30



1. Introducció

L'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans disposa d'una trajectòria en el desenvolupament de polítiques feministes, en promoció de la igualtat i el reconeixement dels drets de les persones LGTBI+.

Així, són diverses les polítiques desenvolupades en l'àmbit intern, com són el **Pla Intern d'Igualtat**, el **Protocol contra l'assetjament sexual**, el **Protocol contra l'assetjament laboral** i el **Protocol contra la violència ocupacional**, els quals tenen per objectiu garantir que la corporació esdevingui un espai de treball respectuós, segur i no discriminatori per a les persones treballadores.

En aquest sentit, el propòsit del **Protocol Intern per a l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans** és definir les actuacions per a garantir els drets de la plantilla de la Corporació, respectant la seva intimitat, la integritat física i moral i la protecció de la seva seguretat i salut a l'entorn laboral.

Per això, el document parteix de la revisió de l'anterior Protocol contra l'assetjament sexual, amb la voluntat d'incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, tot adequant a la realitat de l'ens local les mesures a desenvolupa.

Aquest document sorgeix com una de les accions del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament, en què es manifestava el desconeixement de les mesures d'actuació davant un cas d'assetjament entre la major part de la plantilla, amb la voluntat de crear un Protocol adequat a les característiques i les necessitats específiques de l'Ajuntament, amb un contingut clar i accessible.

Així, l'Ajuntament declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i/o opció sexual, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, i davant aquests possibles fets s'actuarà de manera sancionadora i amb contundència.

Per a aconseguir-ho, és important que les diverses persones que conformen l'organització, assumeixin les següents responsabilitats:

- **Evitar accions, comportaments i actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o discriminatòries** en base al sexe d'una persona, que són o poden resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- **Actuar de forma adequada i solidària davant els comportaments i les situacions abusives**, d'acord amb les orientacions establertes al present Protocol, sense ignorar-los, no tolerant-los i no deixant que es repeteixin i/o s'agreugin, posant-los en coneixement i oferint i donant suport a les persones violentades.



A més, l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans es compromet a:

- Difondre el present Protocol entre les persones treballadores de l'Ajuntament, segons s'estableix al bloc de Pla de difusió.
- Facilitar informació sobre l'abordatge de les situacions d'assetjament.
- Formar a les persones treballadores de l'ens en les diverses tipologies d'assetjament, per tal de garantir la seva identificació i posterior actuació.
- Donar suport a les persones que pateixen situacions d'assetjament.
- Garantir la confidencialitat i intimitat de les persones que pateixen situacions d'assetjament i de les persones que intervenen en el procediment.
- Garantir que les queixes i les denúncies es tractin de manera rigorosa i es tramitin de forma justa, amb la màxima celeritat possible.
- Assegurar que no s'admetran represàlies vers la persona assetjada que iniciï un procés de denuncia interna, ni cap a les persones que participin en el procés de resolució.



2. Marc legal

Es recullen a continuació les principals consideracions, entorn el marc normatiu vigent en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o opció sexual, a escala autonòmica, estatal i comunitària, així com els antecedents legals que han conduït a l'actual marc:

Àmbit autonòmic

Estatut d'Autonomia de Catalunya:

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

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

- Art. 5 tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 – Art 27 al 29: Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

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

- Art. 4 g): Defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Art. 5: Manifesta l'obligatorietat de les administracions públiques de Catalunya a vetllar pel dret a la no-discriminació amb indiferència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.



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

Té la voluntat de reforçar la Llei 5/2008, protegint els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

- Art. 1: les referències a les dones incloses a la Llei 5/2008 es refereixen també a les dones transgènere.
- Art. 4: Formes de violència masclista. S'incorpora la violència digital com a manifestació de violència masclista i misogínia.
- Art. 5: Àmbits de la violència masclista. El tercer fa referència a la violència en l'àmbit laboral.

Àmbit estatal

Constitució espanyola:

- Art. 14: Principi d'Igualtat.
- Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- Art. 18: Dret a l'honor la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- Art. 35: Dret al treball sense discriminacions per raó de sexe.

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

- Art. 7: Definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Al'apartat 3 s'estableix que es consideraran discriminatoris en qualsevol cas.
- Art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones, relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix una discriminació directa, per raó de sexe.
- Art. 45.1: Obligació de les empreses a respectar la igualtat i el tracte d'oportunitats a l'àmbit laboral, així com adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Aquestes mesures s'hauran de



negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

- Art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions d'Ordre Social:

- Art. 8.13: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- Art 8.13 bis: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó d'orientació sexual i per raó de sexe.

Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors:

- Art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i les treballadores tenen el dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció front a ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

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

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



Codi Penal:

- Art. 184: tipifica l'assetjament sexual com a delict.
- Art. 314: exposa les sancions associades a la discriminació laboral per raó de sexe i orientació sexual.

Àmbit comunitari:

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

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



3. Marc conceptual del protocol

3.1. Definicions

Definir cada una de les tipologies d'assetjament és imprescindible per a garantir la seva identificació i posterior actuació, d'una manera efectiva i curosa. Així, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret a les dones a erradicar la violència masclista, assenyalen les principals definicions de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

I més recentment, incorporant la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, és la que incorpora les definicions d'assetjament per raó d'identitat de gènere i opció sexual.

En aquest sentit, es recullen a continuació les definicions de les esmentades Lleis, així com exemples de les diverses tipologies d'assetjament, sense ànim exclouent ni limitador, amb la voluntat de facilitar així la posterior identificació de situacions concretes a l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.

Taula 1. Definicions d'assetjament i exemples

ASSETJAMENT SEXUAL	
Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.	
Conductes verbals:	• Fer comentaris sexuals obscens. • Fer bromes sexuals ofensives. • Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes. • Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. • Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona. • Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals. • Convidar persistentment a participar d'activitats socials, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que no són desitjades ni oportunes.
Conductes no verbals:	• Mirades lascives al cos. • Gestos obscens.



	• Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, dibuixos o similars, de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes, missatges instantanis o de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
Comportament físic:	• Apropament físic excessiu. • Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària. • Contacte físic deliberat i no sol·licitat (tocar, pessigar, massatges...). • Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Conductes discriminatòries per raó de sexe:	• Formes ofensives d'adreçar-se a una persona. • Tenir actituds condescendents o paternalistes. • Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual. • Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament. • Fer comentaris sexistes. • Menysprear la feina feta per dones. • Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a l'altre sexe.
--	---

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

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

Conductes discriminatòries per raó d'identitat de gènere:	• Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere. • No respectar el nom sentit d'una persona. • Ignorar la identitat de gènere d'una persona. • No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpel·lada.
--	---



	• Burlar-se d'una persona que expressa el seu gènere d'una manera diversa o no binària. • Preguntar reiteradament el gènere a una persona no binària. • Utilitzar un llenguatge LGBTIfòbic.
--	---

ASSETJAMENT PER RAÓ D'OPCIÓ SEXUAL

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual 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.

Conductes discriminatòries per raó d'orientació sexual:	• Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada respecte l'orientació sexual d'una persona treballadora o la seva parella. • Insultar una persona treballadora basant-se en la seva orientació sexual. • Discriminar un company o una companya per la seva orientació sexual. • Dirigir-se a una persona gai, lesbiana, bisexual o asexual de manera ofensiva. • Ignorar les aportacions d'un company o companya degut la seva orientació sexual. • Utilitzar un llenguatge LGBTIfòbic.
--	--

A més, a partir de la modificació de la Llei 5/2008, a través de la Llei 17/2020 de 22 de desembre, s'incorpora la violència en l'àmbit digital com a forma de violència masclista, motiu pel qual s'incorpora en el present Protocol, com a tipologia de violència a abordar, tenint en compte l'actual impuls del teletreball.

VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

Violència que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Conductes masclistes digitals en l'àmbit laboral	• Ciberassetjar a un/a company/a de feina. • Vigilar i seguir la vida privada. • Insultar i calumniar.
---	--



- Insultar, discriminar o denigrar a un/a company/a a través de les xarxes socials.
- Divulgar imatges o documents íntims o informació personal sense el seu consentiment.
- Discursos d'incitació a la discriminació vers les dones.
- Xantatge de caràcter sexual per canals digitals.

3.2. Tipologies d'assetjament

Les situacions d'assetjament, tal com s'ha recollit anteriorment, es poden manifestar de manera molt diversa i exercir des de molts espais de la vida quotidiana. Aquest protocol pretén assenyalar les actuacions a seguir en l'àmbit laboral, així com facilitar la identificació de situacions abusives en la quotidianitat de les persones treballadores de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.

La majoria de casos d'assetjament són viscuts per dones, assetjades per homes, però no de manera exclusiva. Aquests casos poden donar-se també entre persones del mateix sexe i de dones a homes, tot i ser menys freqüents.

Alguns casos d'assetjament requeriran d'una insistència i repetició per a ser considerats com a tal, mentre que altres, seran tan manifestament greus que un sol incident serà suficient per a qualificar-lo com a assetjament.

Els assetjaments poden ser verticals o horitzontals, segons les relacions laborals establertes entre les persones:

Assetjament horitzontal	• Una persona o un grup de persones que exerceixen l'assetjament sobre una altra persona o de la mateixa categoria laboral o grup de treball. • És un assetjament entre companys/es.
Assetjament vertical descendent	• Una persona amb superioritat jeràrquica exerceix assetjament sobre una o més persones treballadores. • És un assetjament d'un/a comandament a una persona subordinada.
Assetjament vertical ascendent	• Una persona o un grup de persones exerceixen l'assetjament a una altra persona amb superioritat jeràrquica. • És un assetjament d'una persona subordinada a un/a comandament.



4. Àmbits de protecció

El present Protocol té objecte d'aplicació en tots aquells casos derivats de relacions laborals a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Així, s'incorpora en aquesta relació laboral tots aquells vincles derivats de l'espai de treball, a nivell intern i extern (empreses proveïdores, persones en procés de formació, clientela, persones usuàries i persones sol·licitants d'un lloc de treball, entre d'altres).

En aquest sentit, el Protocol té aplicació en qualsevol espai en què les persones treballadores de l'Ajuntament estan desenvolupant la seva jornada professional i laboral. Per això, s'inclouen les mobilitats, les jornades formatives, els desplaçaments a d'altres municipis, les reunions, concentracions, jornades i d'altres actes de la corporació.

Els àmbits de protecció del Protocol no es determinen pel lloc físic, ni la jornada laboral, ni el vincle amb l'Ajuntament. **Qualsevol persona que per qüestions professionals i laborals estigui vinculada amb l'ens local i pateixi una situació d'assetjament serà protegida pel present Protocol i s'actuarà en conseqüència davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o opció sexual.**



5. Drets i obligacions de les persones implicades

L'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans té un paper clau en la creació d'un entorn de treball segur i respectuós amb els drets i la dignitat de les persones que hi treballen. Per aquest motiu, l'ens local es compromet a no acceptar cap tipus de comportament susceptible de derivar en un assetjament, i estipula un seguit d'obligacions i drets referits a les persones implicades.

5.1. Obligacions de les persones amb responsabilitat de comandament

- Garantir uns vincles laborals basats en el respecte, evitant comportaments o actituds que puguin ser ofensives, molestes, discriminatòries.
- Aprofitar les Figures d'enllaç per a assegurar la comunicació transversal entre els equips de l'Ajuntament i com a receptores d'informació davant possibles situacions de discriminació.
- Observar els indicis d'actituds ofensives o discriminatòries, que puguin derivar en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i opció sexual.
- Assegurar l'acompliment i el seguiment dels principis establerts en el present Protocol.
- Sensibilitzar a les persones treballadores de l'ens en relació amb les situacions d'assetjament i encoratjar a que s'informi de la vivència d'aquestes situacions, segons els processos establerts al present Protocol.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui un cas d'assetjament.
- Informar a la Comissió d'Investigació o investigar seriosament les denúncies rebudes.
- Fer un seguiment de la situació de la denúncia un cop iniciat el procés d'investigació.
- Mantenir sempre la confidencialitat dels casos.
- Impedir les represàlies cap a les persones treballadores que participin en actuacions contra situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i opció sexual.



5.2. Obligacions de la representació legal de les persones treballadores

- Participar en l'elaboració i seguiment del present Protocol
- Contribuir a la difusió i sensibilització sobre situacions d'assetjament a l'àmbit laboral.
- Encoratjar a informar de la vivència de casos, sense victimitzar a les persones que han viscut aquestes situacions.
- Proposar mecanismes i procediments que facilitin el coneixement de les situacions d'assetjament.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones que poden estar vivint aquesta situació, sense caure en la victimització.
- Garantir el seguiment dels processos i els compromisos establerts al present Protocol.
- Fer un seguiment de la situació de denúncia d'un cas, per tal d'assegurar el compliment del Protocol.
- Mantenir la confidencialitat del cas i les persones participants.

5.3. Drets i obligacions de les persones treballadores de l'Ajuntament

- Dret a disposar d'un entorn de treball saludable en què no s'acceptin com a tolerables les situacions d'assetjament.
- Dret a no viure comportaments o situacions ofensives, discriminatòries, humiliants, denigrants o molestes.
- Impulsar els vincles laborals des del respecte i la no discriminació, garantint un espai de treball segur i no discriminatori.
- No ignorar situacions ofensives, molestes i discriminatòries que poden esdevenir assetjament.
- Garantir la privacitat de les persones que han viscut o poden estar vivint situacions d'assetjament.



Ajuntament de
**Palau-solità
i Plegamans**

- Acompanyar emocionalment a les persones que viuen situacions d'assetjament, des de la no victimització.
- Cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.



6. Abordatge de les situacions d'assetjament a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans

El circuit d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i opció sexual a l'àmbit laboral ha d'estar molt definit i adequar-se a la realitat de l'ens local, per tal de garantir l'actuació en la màxima celeritat possible, així com assegurar l'acompanyament i la seguretat a la persona que està vivint aquesta situació d'abús.

6.1. Comissió d'Investigació

El primer pas a l'hora de traçar el circuit d'abordatge és **constituir la Comissió d'Investigació**, per tal d'assegurar una figura referent en les consultes al voltant de les situacions d'assetjament, així com d'iniciar el present Protocol d'actuació.

Es recull a continuació a tall de síntesi els principals elements amb que ha de contar l'esmentada Comissió d'Investigació, per tal d'afavorir a seva constitució:

CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

- Creació per decret d'alcaldia, en aprovar el Protocol.
- Formada mínim per 4 persones (paritària en gènere), formades en violències masclistes i prevenció de l'assetjament sexual, perspectiva de gènere i diversitat sexual i de gènere.
- Amb representació de la direcció de l'Ajuntament (direcció de RRHH), Direcció de Riscos Laborals (amb perspectiva de gènere), Igualtat i la representació sindical.
- El nomenament serà efectiu durant 4 anys.
- Cal definir una persona suplent, per poder substituir les persones titulars de la Comissió en cas que les persones de la comissió estiguin en situació d'indisposició o tinguin una vinculació directa amb les persones afectades.
- Es recomana incorporar una figura externa de l'Ajuntament, experta en igualtat de gènere i violències masclistes.
- En cas que alguna de les persones que conformen la Comissió puguin ser susceptibles d'haver comès un assetjament, seran immediatament substituïdes per la persona suplent i s'iniciarà un procés d'investigació.



FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

- Analitzar les denúncies presentades i la documentació aportada.
- Reunir el màxim de proves possibles per a la investigació de l'assetjament.
- Identificar si el comportament denunciat és susceptible de constituir un assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o opció sexual.
- Acompanyar a la persona denunciant a través de l'escolta activa i la no victimització, informant-la de les eines de les que disposa.
- Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia.
- Informar dels drets i les obligacions de les persones treballadores de l'ens local.
- Valorar la necessitat de mesures cautelars davant un cas d'assetjament.
- Facilitar a la persona denunciant altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, legals...).
- **Emetre un informe vinculant respecte a l'existència de l'assetjament¹.**
- Prendre les mesures corresponents per tal d'evitar altres casos d'assetjament.
- Assegurar que l'assetjament finalitzi en iniciar la investigació de la Comissió.
- Garantir la confidencialitat del cas i de les persones que han viscut situacions d'assetjament.
- Acompanyar a la persona afectada en la seva recuperació des de la no victimització.
- Les decisions de la Comissió d'Investigació han de ser col·legiades.

¹ Model d'informe vinculant a l'annex



6.2. Fases d'actuació



Des de que s'inicia la investigació del cas fins que s'emet l'informe vinculant cal garantir la màxima celeritat possible i no poden passar més de 3 mesos en tot el procés.

Fase 0: Acció directa

És quan la persona que ha viscut un assetjament interpel·la directament a la persona assetjadora, per tal de visibilitzar l'assetjament viscut i impedir la seva repetició.

Aquesta fase no sempre és un recurs disponible per les persones que viuen situacions d'assetjament, motiu pel qual **no és una condició necessària per a la formulació d'una denúncia interna**, sinó que es presenta com una estratègia més davant un cas d'assetjament incipient.

Fase 1: Informació i assessorament

Fase basada en la informació, l'assessorament i l'acompanyament a la persona assetjada. **S'inicia en detectar una situació d'assetjament** (per la persona assetjada o qui ha detectat una situació d'assetjament).

Aquesta primera fase s'ha d'iniciar a través del contacte amb la Comissió d'Investigació i s'ha de desenvolupar en la màxima celeritat possible de temps.

Un cop rebuda la informació de l'existència d'una situació d'assetjament, la Comissió d'Investigació valorarà la situació i informarà a la persona assetjada sobre els seus drets, les opcions i les possibles accions a desenvolupar. En aquest moment, es poden donar els següents escenaris:

- Que la Comissió d'Investigació **no detecti cap situació d'assetjament**. Es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció.



- Que la Comissió d'Investigació **detecti una situació d'assetjament**. S'informarà a la persona que ha viscut l'assetjament les vies d'actuació disponibles i es recomanarà que acudeixi al servei d'Igualtat, Feminisme i Polítiques LGTBI+ de l'Ajuntament. En aquest cas pot succeir:
 - **Que la persona assetjada decideixi no presentar una denúncia interna** → s'informarà a la direcció de l'Ajuntament del cas, tot mantenint la confidencialitat de les persones implicades.

Es plantejarà la possibilitat d'interposar una denúncia d'ofici i es donarà informació a la persona assetjada sobre els serveis d'igualtat i d'atenció a les violències masclistes que té a la seva disposició.
 - **Que la persona assetjada decideixi presentar una denúncia interna** → es passarà a la fase 2.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Fase que té l'objectiu d'investigar els fets de manera exhaustiva per a emetre un **informe vinculant** que reculli l'existència o l'absència d'un assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o opció sexual. La durada d'aquesta fase és de 2 a 3 mesos, com a màxim, juntament amb la tercera fase del circuit, de resolució.

La Comissió d'Investigació té l'obligació d'iniciar el procés d'investigació en rebre la denúncia² de la persona assetjada. Per tal de garantir la seva confidencialitat, no es registrarà la denúncia al registre general de l'ens local.

En rebre la denúncia, la Comissió d'Investigació ha d'actuar:

- Establir la persona que assumirà la instrucció del cas i la persona secretària. El nomenament s'acordarà amb la representació de les persones treballadores de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.
- Informar a la persona denunciada de les acusacions formulades a la denúncia.
- Comunicar a la persona denunciant i denunciada qui assumirà la instrucció del cas, qui serà la persona secretària del cas i com es portarà a terme la investigació.
- Es recomana incorporar una figura externa a l'ens local, per tal d'afavorir a la imparcialitat en el cas i assegurar el desenvolupament del Protocol.

² Model de denuncia a l'annex



- En cas que el Servei de Prevenció de Riscos i la Representació de les persones treballadores de l'Ajuntament no conformin la Comissió d'Investigació, s'haurà d'informar de l'inici de la investigació i el desenvolupament del cas.

FUNCIONS DE LA PERSONA INSTRUCTORA

- Entrevistar a la persona denunciant
- Entrevistar a la persona denunciada
- Entrevistar-se amb possibles testimonis del cas, informant de la necessitat de confidencialitat del cas
- Assessorar-se de professionals externs, en cas de considerar-ho necessari
- Assumir mesures cautelars durant la investigació en cas de ser necessàries, limitant el contacte entre les persones implicades
- Facilitar suport i assessorament a la persona que ha patit una situació d'assetjament
- Garantir la confidencialitat en tot el procés d'investigació

La persona denunciant ha d'aportar indicis que facin referència a l'existència d'actuacions discriminatòries. És la persona denunciada la que haurà de provar l'absència d'assetjament en les seves actuacions.

Aquesta fase ha de finalitzar amb l'informe dels fets analitzats i les actuacions que s'han desenvolupat en el procés d'investigació (qui s'ha entrevistat, què s'ha demanat, quina informació s'ha recollit, quines conclusions s'han extret, possibles sancions o mesures disciplinàries a desenvolupar...).

Aquest informe recollirà si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o opció sexual, donant peu a l'inici de la fase 3.



Fase 3: Resolució

En disposar de l'informe que recull si es disposa d'evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i/o opció sexual. La Comissió d'Investigació es retirarà i Recursos Humans acordarà la resolució del cas, seguint els següents criteris :

- Existència d'evidències d'assetjament: **inici d'expedient sancionador i adopció de mesures cautelars**
- Sense l'existència d'evidències d'assetjament: **arxiu de la denúncia**

En concloure la investigació, s'informarà de la resolució del cas a la persona denunciant i la persona denunciada, i del dret a recórrer el resultat de la investigació en cas de disconformitat amb les mesures.

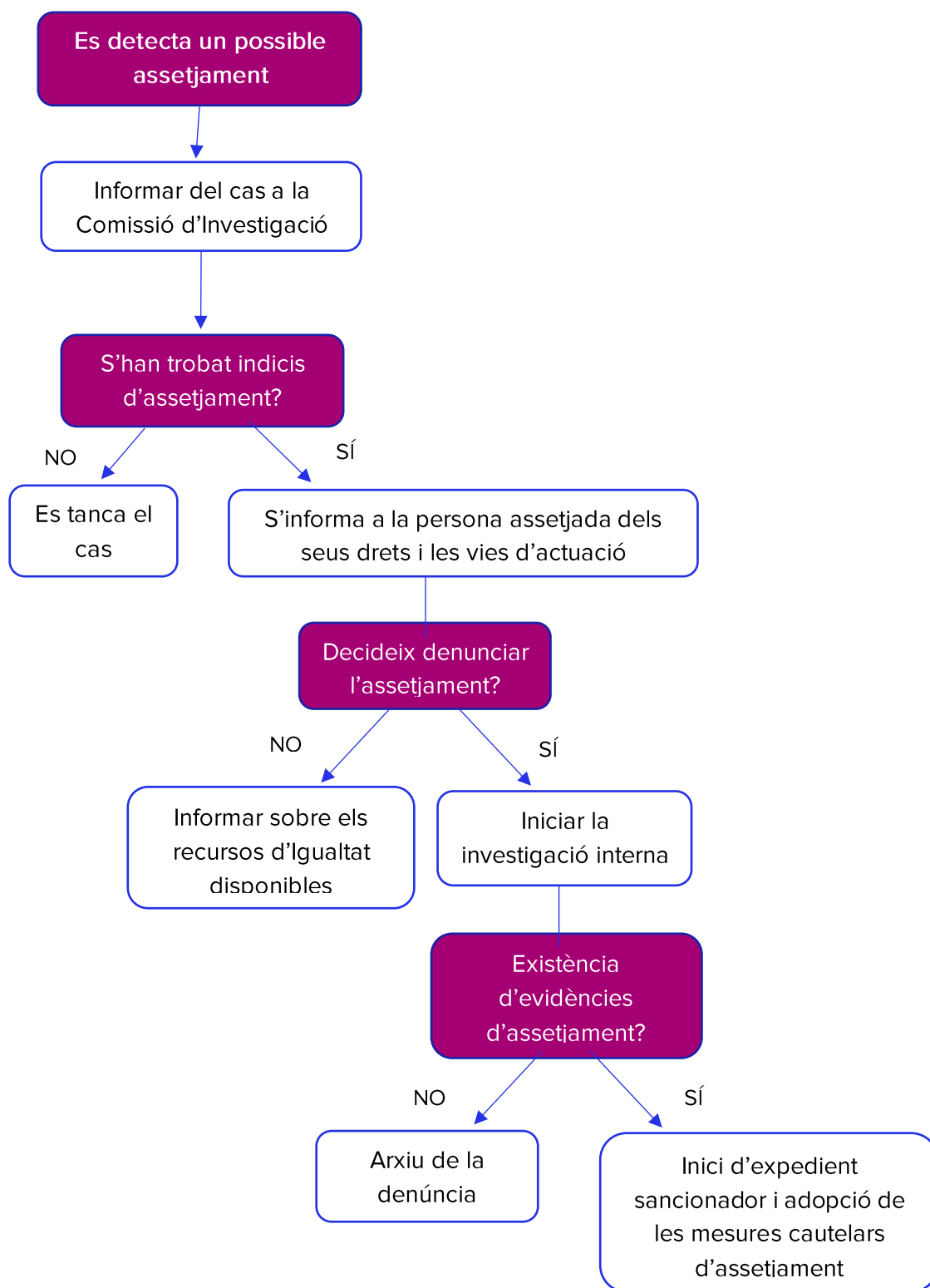
Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o opció sexual són fets que, tal com s'ha recollit anteriorment, estan explícitament prohibits a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Per això, el present protocol recull les actuacions a desenvolupar davant aquest fet, i proposa les següents sancions i accions correctives, segons la tipologia d'assetjament i amb la voluntat de tractar aquests casos d'assetjament a través d'infraccions disciplinàries.

- Assetjament vertical: es considerarà una falta molt greu.
- Assetjament horitzontal: es considerarà una falta greu o molt greu depenent de les circumstàncies del cas.
- Represàlies contra una persona que ha denunciat un cas d'assetjament o ha participat en el procés d'investigació: es considerarà una infracció disciplinària greu.



Figura 1. Resum circuit d'actuació





7. Garanties dels processos de queixes i denúncies

Al llarg del circuit d'actuació, l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans es compromet a vetllar per les persones que participin del procés, a través de la confidencialitat, la imparcialitat i a donar una resposta amb la màxima celeritat possible, garantint en tot moment el dret a la intimitat de les persones implicades.

La persona que presenta una denúncia té dret a:

- Un tracte just.
- Ser acompanyada per algú de confiança al llarg de tot el procés.
- Tenir garanties de que el cas es gestionarà amb la major celeritat possible.
- Tenir coneixement de l'evolució de la investigació.
- Rebre garanties de què la denúncia formulada no serà registrada al seu expedient personal.
- Conèixer les accions correctores que es desenvoluparan.

La persona denunciada té dret a:

- Un tracte just.
- Ser informada de la denúncia interposada en la seva contra.
- Rebre una còpia de la denúncia.
- Ser acompanyada per algú de confiança al llarg de tot el procés.
- Conèixer l'estat de l'evolució de la denúncia.



8. Seguiment i avaluació de casos d'assetjament

Per tal de garantir el funcionament del present Protocol, es farà efectiva la creació d'una Comissió de Seguiment, la qual tindrà com a objectiu fer un seguiment dels casos d'assetjament denunciats i observar el grau d'implementació del present Protocol a l'ens local.

Aquesta estarà formada per:

- La Comissió d'Investigació
- Representants de les persones treballadores
- Representats de l'ens local
- A més, es podrà comptar amb l'assessorament de personal extern, en cas de considerar-ho necessari

Les funcions específiques de la Comissió de Seguiment, seran:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o opció sexual rebudes.
- Analitzar la forma en què s'han resolt cada una de les denúncies interposades.
- Elaborar un informe anual que doni comptes de la funcionalitat i eficàcia del present Protocol, recollint:
 - Nombre de persones treballadores que han comunicat una situació d'assetjament (fins a la fase 1).
 - Nombre de persones que ha denunciat una situació d'assetjament (a partir de la fase 2).
 - Nombre d'actuacions preventives i de sensibilització realitzades a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, desagregant les dades de participació per sexe i recollint les hores participades.
 - Nombre de procediments sancionadors executats per any l'Ajuntament, en matèria de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o opció sexual.
- Garantir la receptivitat de les possibles situacions d'assetjament.



Ajuntament de
**Palau-solità
i Plegamans**

- Garantir el retorn d'informació davant una denúncia, a totes les parts implicades.



9. Mesures preventives i mesures cautelars

Per tal de garantir un espai segur i lliure de violències masclistes i LGTBIfòbiques és necessari l'impuls d'accions de sensibilització, que afavoreixin a l'assoliment d'un entorn laboral no discriminatori i respectuós amb la diversitat.

A tall d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, es proposen les següents actuacions preventives a desenvolupar a l'Ajuntament de Palau-solità de Plegamans:

- Informar a les persones de l'ens local sobre l'existència del Protocol, a través d'una formació específica que doni a conèixer entre la plantilla els mecanismes d'actuació del Protocol.
- Incorporar activitats formatives dedicades a la sensibilització en matèria de gènere, diversitat sexual i de gènere i l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i opció sexual, per afavorir la seva identificació.
- Impulsar un espai de treball que sigui conscient amb l'assetjament, en el que es puguin identificar indicis d'aquest.
- Assegurar que les persones de nova incorporació tenen coneixement de l'existència del present Protocol, fent èmfasi en les vies d'actuació disponibles.
- Garantir la no tolerància vers conductes ofensives o discriminatòries, sobretot per part de les persones amb responsabilitats directives i de comandament.

Propostes de mesures cautelars

Amb la voluntat d'afavorir a la implementació del present Protocol, es recullen a continuació exemples de les mesures cautelars i/o preventives que es poden desenvolupar a l'ens local.

Aquestes seran d'obligat compliment i no podran tenir un impacte en les condicions retributives de les persones afectades davant un cas d'assetjament.

Mesures cautelars o preventives:

- Adaptar el lloc de treball
- Modificar l'horari laboral
- Dispensar l'assistència al treball
- Aplicar el teletreball a la totalitat de la jornada laboral
- Canviar el lloc de treball



10. Pla de difusió del Protocol

Per tal de facilitar la sensibilització vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i opció sexual, i seguint amb l'estratègia de prevenció anteriorment assenyalada, és essencial garantir el coneixement del present document entre totes les persones que formen part de l'ens. Per això, es proposen els diferents canals de difusió:

- Incorporar a la web interna de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans el present Protocol.
- Distribuir una còpia el Protocol a totes les persones de nova incorporació a l'ens local.
- Facilitar una còpia física a les persones treballadores de l'Ajuntament que no treballen amb suport informàtic.
- Fer una infografia amb el resum del circuit d'actuació, per tal que les persones de l'Ajuntament hi tinguin més accés.
- Formar a les persones treballadores en la identificació de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i opció sexual.
- Dissenyar accions comunicatives relatives al present Protocol i a la identificació de situacions d'assetjament.
- Garantir l'accés a la plantilla de la corporació a la Comissió d'Investigació. En el moment que es nomenin les persones de la Comissió caldrà fer públics el seus noms i incorporar a la intranet el nom d'aquestes persones.



11. Annex

11.1. Model de denúncia interna

Nom, cognoms posició i lloc de treball de la persona denunciant:

Nom, cognoms, posició i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora:

Detall dels fets (amb dates, durada, freqüència i llocs dels fets):

Noms, cognoms i lloc de treball de possibles testimonis:

Altres observacions (a complimentar per la persona que rep la denúncia):

Rebuda per:

Data:

Signatura:



11.2. Model d'informe

Persona denunciant:

Persona denunciada:

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies:

Testimonis, proves, resum dels fets principals:

Informe de conclusions i mesures proposades:

Altres observacions:

Informe i investigació realitzada per:

Data:

Signatura de totes les persones de la
Comissió: