

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



Ajuntament de Solsona



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

Amb el suport tècnic de:





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

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ I COMPROMÍS INSTITUCIONAL.....	4
2. INTRODUCCIÓ	5
3. MARC CONCEPTUAL	7
3.1 Assetjament sexual.....	7
3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	8
3.3 Elements clau	11
3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	12
4. OBJECTIUS.....	13
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT.....	13
6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT	14
6.1 Funcions	15
6.2 Incompatibilitats	16
6.3 Persones de referència	16
7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ	17
8. PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTE	19
FASE COMUNICACIÓ – ASSESSORAMENT.....	20
FASE ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL-INVESTIGACIÓ	21
FASE DE RESOLUCIÓ	24
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL.....	26
10. PARTS SUSCRIPTORES	26
Annex 1. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.....	27
Annex 2. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment	28
Annex 3. Sancions	28



1. PRESENTACIÓ I COMPROMÍS INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Solsona manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, basats en la llibertat, el respecte i lliures de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.

Aquest compromís ja es va explícit l'any 2010 quan l'Ajuntament de Solsona va aprovar un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe dins el consistori.

És en el marc del desplegament del *Pla intern d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (2021-2025)* que es va establir com a accions prioritàries la revisió, l'actualització i la difusió d'aquest Protocol.

D'acord amb aquests principis, **l'Ajuntament de Solsona manifesta el compromís ferm de tolerància zero davant l'assetjament i declara que aquestes actituds no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància.**

A través d'aquest Protocol es defineixen actuacions orientades en dues direccions estratègiques: **la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.**

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat de forma conjunta amb la representació de les persones treballadores de l'Ajuntament.

Judit Gisbert i Ester
Alcaldessa

2. INTRODUCCIÓ

La violència contra les dones i contra les persones que posen en qüestió el sistema patriarcal constitueixen l'expressió **més greu i devastadora de la discriminació per raó de sexe/gènere** i, a la vegada, atempta contra els drets fonamentals de les persones, com són els drets a la vida, la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere** en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici d'aquesta violència i és un dels obstacles que han d'enfrontar moltes persones en el mercat de treball formal.

En la darrera dècada, com a conseqüència d'una major consciència i sensibilitat envers la gravetat i abast d'aquest problema, **s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar aquestes detestables pràctiques.**

L'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** suposa una fita important, establint l'obligatorietat d'aquestes mesures. Així, l'article 48 recull expressament que *"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació"*.

En aquest sentit, també cal destacar la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** en la qual es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

D'altra banda, la **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008**, amplia i concreta la definició d'assetjament per raó de sexe inclosa en la llei anterior, incorpora la discriminació per embaràs o maternitat, fa referència al ciberassetjament i el xantatge sexual per canals digitals i equipara les dones transgènere, als efectes d'aquesta llei, a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones.

A més, la **Llei 17/2020** en el seu article 25 (afegit article 76 ter, a la Llei 5/2008), obliga a totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere. A més a més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb un protocol de prevenció, detecció i actuació



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

davant d'aquestes violències que ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades.

També s'han produït notables avenços amb l'aprovació de 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** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI¹ en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, així com la incorporació d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en la prevenció de riscos laborals.

També cal considerar, en l'àmbit català, l'aprovació de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per prevenir aquestes situacions i promoure un entorn laboral saludable i unes condicions de treball lliure de violències.

És en aquest marc legal que l'Ajuntament de Solsona desenvolupa el present Protocol amb l'objectiu d'articular les mesures de prevenció i detecció i les vies de protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el marc de les relacions laborals.

¹ Persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.

3. MARC CONCEPTUAL²

3.1 Assetjament sexual

El constitueix un conjunt de conductes de caràcter verbal, no verbal o físic no desitjades d'índole sexual que tinguin com a objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

La sola intenció d'assetjament és causa de discriminació (Art. 1 CEDAW)³.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una **conducta d'assetjament sexual**:

➤ **VERBAL⁴**

- Fer comentaris sexuals obscens en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Fer bromes sexuals ofensives en persona, per correu electrònic, missatgeria instantània, plataforma virtual o qualsevol altre mitjà digital de comunicació organitzacional
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals o pràctiques sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
- Enviar cartes, notes, missatges electrònics o de missatgeria instantània de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals
- Fer peticions obertes de relacions sexuals

² Definicions extretes i adaptades de la *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

³ Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones - *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* New York, 18 December 1979: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> [Darrera consulta: 17/03/2020].

⁴ Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.



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

- Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció

➤ NO VERBAL

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

➤ FÍSIC

- Envair l'espai físic
- Apropament físic excessiu
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, acariciar, massatges no desitjats, grapejar, fregaments)
- Tocar intencionadament o aparentment accidental les parts sexuals del cos
- Agredir sexualment

Cal tenir present que un únic comportament greu (p. e. agredir sexualment, arraconar, tocar les parts del cos de forma deliberada i no consentida) es considera assetjament sexual i, per tant, no requereix de reiteració.

3.2 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

Conjunt de comportaments no desitjats, verbals o físics, relacionats amb el sexe o gènere d'una persona, la seva orientació o preferència sexual o la seva identitat o expressió de gènere, realitzats amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes i persones cissexuals.

Estan **incloses**, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries **pel fet de ser dona** (per raó de sexe), pel fet de manifestar **comportaments que trenquen amb els rols o les funcions** assignades socialment a un sexe concret (raó d'expressió de gènere), pel fet de ser una **persona no binària des del naixement** (raó de sexe), **pel fet de ser transsexual i/o transgènere**⁵ (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser

⁵ En aquest sentit, podríem parlar de persones trans, com qui “contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen

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

gais, lesbianes o bisexuals (orientació sexual), i fins i tot pel fet de mostrar **manifestacions corporals, estètiques i/o rols** socialment assignats a un altre sexe (expressió de gènere).

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren **comportaments susceptibles d'englobar-se en aquests tipus d'assetjaments**, entre d'altres:

➤ **PER RAÓ DE SEXE**

- Discriminar una treballadora només pel fet de ser dona
- Actituds condescendents i paternalistes pel fet de ser dona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual de les dones
- Menystenir la feina feta per dones
- Dificultar l'accés a un lloc de feina a una dona, sobretot si es considera que està en una edat que pot tenir descendència
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona
- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat
- Denegació arbitrària o posar traves al gaudi dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat
- Utilitzar humor sexista
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

➤ **ORIENTACIÓ SEXUAL**

- Negar un lloc de treball per motiu de l'orientació sexual
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual
- Explicar acudits en els quals es ridiculitzen persones amb orientació sexual no normativa
- Ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser lesbiana, gai o bisexual
- Fer preguntes sobre pràctiques sexuals pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser bisexual, lesbiana o gai
- Denegar arbitràriament o posar traves en el gaudi dels permisos als quals es té dret (p. e. permís de casament, excedències, permís de maternitat i paternitat) per motiu de l'orientació sexual
- Ridiculitzar persones lesbianes, gays i bisexuals estereotipant-les en professions específiques

els seus comportaments i els seus cossos –quirúrgicament o no–. Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gays. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.



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

- Burlar-se o imitar gestos associats a la masculinitat o la feminitat per referir-se a persones gais, lesbianes o bisexuals

➤ **IDENTITAT DE GÈNERE**

- Dificultar fer ús del nom sentit per part d'una persona trans* (p. e. dificultar el canvi del correu electrònic, forçar les persones a escriure en nom que consta en un document oficial tot i que sigui un nom no sentit)
- Nomenar la persona trans* pel nom anterior a la reassignació de gènere
- Tractar la persona trans* com si fos del gènere contrari al sentit
- Forçar la persona a fer servir el bany i el vestuari del gènere no sentit
- Tafanejar o fer safareig sobre les preferències i pràctiques sexuals d'una persona en procés o que ha fet la de reassignació de gènere
- Negar les possibilitats de promoció laboral per fet de ser transsexual o transgènere
- Dificultar els permisos als quals la persona té dret durant el procés de reassignació de gènere
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques
- Obligar a fer un canvi de lloc de feina amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona a un lloc menys visible).

➤ **EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

- Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb gesticulacions masculines
- Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb gesticulacions femenines
- Formes ofensives d'adreçar-se a dones i a homes amb gestos que s'assignen socialment a l'altre sexe (p. e. "homenot", "tenir ploma")
- Ridiculitzar homes que fan servir roba o complements de roba que es consideren femenines
- Forçar el canvi de lloc de feina visible a dones que vesteixen de forma poc femenina
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar, de vestir o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. homes cuidadors)
- Formes ofensives adreçar-se a persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. "calçasses", "aquesta dona porta els pantalons")

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

- Dificultar als treballadors el gaudi de drets laborals previstos per a la conciliació de la vida personal i laboral

3.3 Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe, amb l'orientació sexual, amb l'opció sexual d'aquesta, la identitat de gènere o amb la forma d'expressar-se**.
- **La conducta d'assetjament atempta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i/o humiliant.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (p. e. forçar algú a mantenir relacions sexuals).
- L'Assetjament sexual pot ser de caràcter **verbal, no verbal, físic**, i es pot donar en un context d'interacció presencial o en contextos i mitjans comunicatius a distància o de teletreball.
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i/o humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta d'insistència o repetició de conductes o accions ofensives**. Excepte en el cas de l'**assetjament sexual**, ja que un únic **comportament aïllat o infreqüent** és suficient, donada la seva gravetat.
- Cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament per raó de sexe que poden estar presents durant **l'embaràs i la maternitat**. En aquests casos, l'efecte és que les dones es veuen forçades o induïdes a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball, ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quan sol·liciten els drets que els són reconeguts per alguna d'aquestes dues situacions.
- **La inexistència d'intencionalitat** per part de la persona que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

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

ELEMENTS CLAU ⁶				
SEXUAL	PER RAÓ DE SEXE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE
Comportament no desitjat per la persona que el rep				
Que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i integritat psíquica d'una persona o de crear un ambient intimidatori, hostil, degradant i humiliant				
La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat				
Es pot donar en contextos presencials o a través de mitjans de comunicació a distància o de teletreball .				
Comportament de naturalesa sexual o sexualment connotat	Es relaciona amb el sexe d'una persona (dona, home o intersexual) i el que s'espera socialment d'elles en funció del sexe	Es relaciona amb el trencament de l'hetero-normativitat	Es relaciona amb el gènere que una persona sent i s'identifica	Es relaciona amb gesticulacions, formes de caminar, formes de vestir, formes d'expressar-se
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic Un únic comportament greu es constitueix per si mateix delictes penal	Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes intimidatòries, hostils, humiliants i/o ofensives			
	Sovint es produeixen situacions d'assetjament per raó d' embaràs i maternitat .			

3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball – inclou el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

⁶ Adaptat de la Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

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

- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humil·lant, ofensiu, amb comentaris, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

4. OBJECTIUS⁷

L'**objectiu general** d'aquest Protocol és crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, la detecció i l'actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a l'Ajuntament de Solsona.

Objectius específics

- Portar a terme accions de **sensibilització** adreçades al conjunt de persones vinculades a l'organització, incloent personal treballador, càrrecs electes, personal d'altres empreses que treballen dins dels centres de treball de l'ens local, personal en pràctiques, persones usuàries, entre altres.
- **Diagnosticar** la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a l'Ajuntament.
- Crear un **circuit** d'accés, comunicació i resolució àgil davant d'aquests possibles casos d'assetjament.
- Identificar les **persones responsables** i definir les seves **funcions** en relació amb el Protocol.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el conformen **totes les persones treballadores i càrrecs electes de l'Ajuntament de Solsona**, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional o vinculació.

Les disposicions d'aquest Protocol **també s'aplicaran per a la protecció de les persones que no formen part de l'Ajuntament però s'hi relacionen per raó de la seva feina o perquè són usuàries de serveis.**

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional. Inclou, per tant, persones usuàries,

⁷ Els objectius plantejats tenen relació amb el Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Solsona

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

proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris i becàries, estudiants en pràctiques), persones d'altres organitzacions que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions de l'ajuntament, etc.

L'abast del Protocol inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere comeses fora de l'horari laboral tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i les xarxes socials.

La responsabilitat de l'Ajuntament de Solsona abasta:

La protecció a les persones de l'ens davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de càrrecs polítics o personal d'aquestes mateixes organitzacions.

La protecció a les persones de l'organització davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part de persones externes (d'empreses subcontractades, ens locals dels quals rep servei, etc.).

La protecció a persones externes vinculades a l'organització, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa⁸ (personal del Consell Comarcal del Solsonès que presta els serveis des de l'ajuntament, becaris i becàries, estudiants en pràctiques, persones usuàries, etc.).

La coordinació entre organitzacions/empreses davant una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que involucri a personal contractat per organitzacions/empreses diferents. En aquest cas, es crearan comissions mixtes d'investigació conformades per representants de les diferents organitzacions/empreses⁹.

La **confidencialitat de la informació** generada, així com la intimitat de les persones afectades, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment del Protocol (o la Comissió mixta en cas que les persones involucrades siguin de diferents organitzacions/empreses).

6. COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I SEGUIMENT

Per tal d'aplicar aquest Protocol es crea la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment (CPDAS) que **està integrada per les següents persones:**

⁸ Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada es més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a d'altres empreses i/o administracions, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial (privatització, externalització, subcontractació de serveis).

⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



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

- **Susi Castro, tècnica de recursos humans**
- **Ramon Solé, gerent**
- **Jaume Núñez, encarregat de la brigada municipal**
- **Marta Andreu, representant de les persones treballadores**
- **Valentí Pujals, representant de les persones treballadores**
- **Andreu Pacheco, delegat de personal funcionari**

Les persones que conformen la Comissió estan **autoritzades** per elevar l'informe de conclusions a qui correspongui en cada cas.

6.1 Funcions

- Promoció d'accions de sensibilització
- Promoció d'accions de detecció
- Promoció d'accions de prevenció
- Recepció de les denúncies
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació
- Proposta d'actuació
- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas
- Gestionar la contractació d'un servei extern especialitzat, en cas que es valori necessari
- Elevació de l'informi a qui correspongui en cada cas
- Seguiment de les accions i mesures previstes en el protocol

La Comissió **es reunirà les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i, com a mínim i de manera ordinària, **anualment**, per tal d'avaluar l'aplicació del protocol i compartir aquells aspectes que puguin millorar l'actuació.

Finalment, si la Comissió considera necessària la intervenció d'alguna **persona experta** en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés, tenint veu però sense capacitat decisòria.

6.2 Incompatibilitats

Les persones que estiguin en **alguns dels supòsits** següents quedaran **invalidades** com a membres per formar part d'aquesta Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment:

- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona assetjada.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

6.3 Persona de referència

En el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la Comissió, es designi una o dues persones de referència, recollint la preferència de la persona afectada, que serà la responsable de:

- Rebre la persona afectada.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs i sobre el contingut i el circuit del protocol.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets sense haver activat el protocol i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.
- Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament (quan no es detecta existència d'assetjament), quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- Gestionar i custodiar la informació en la fase de comunicació tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- Participar en la fase d'investigació.

El fet que una persona que se sent violentada acudeixi a una de les figures de referència per a ser escoltada, informada i/o assessorada no implica, en cap cas, l'activació interna del protocol ni tampoc l'inici d'un procés de mediació, ja que, segons la normativa vigent, queda totalment prohibit fer servir aquest instrument entre les diferents parts implicades, ja que es tractaria d'una possible situació de vulneració de drets humans en una relació asimètrica d'exercici de poder. L'activació del protocol es farà de forma escrita a través del procés descrit en l'apartat 8 de “**procediment**”.



7. MESURES PREVENTIVES I DETECCIÓ

Les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, hauran d'estar incorporades al *Pla d'Igualtat Intern*.

Mesura de prevenció (sensibilització) i de detecció (diagnosi) ¹⁰	Persona, persones o òrgan que lidera o deriva la tasca (execució-seguiment)	A qui s'adreça	Calendarització
1. ACTUALITZACIÓ I REVISIÓ			
Actualització del Protocol	CPDAS	Tota l'organització	Sempre que hi hagi canvis normatius o es detectin disfuncions.
Revisió del Protocol (circuit i pla d'acció de mesures de prevenció i sensibilització)	CPDAS	Tota l'organització	Cada quatre anys a comptar de l'aprovació del document pel Ple. Almenys cada 4 anys.
2. TRANSVERSALITZACIÓ			
Vetllar per la difusió del Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament	Comissió d'Igualtat del Pla Intern d'Igualtat	A tota l'organització	Permanent
Incorporar el Protocol en la política de prevenció de riscos (fer referència explícita)	Servei extern de prevenció de riscos	Tota l'organització	Quan s'actualitzi el Pla de Prevenció
3. SENSIBILITZACIÓ			
3.1. DIFUSIÓ DE L'EXISTÈNCIA DEL PROTOCOL			
Elaboració d'un fulletó/díptic amb	RH CPDAS	Tota l'organització	Un cop aprovat el Protocol pel Ple i

¹⁰ Per tal de desenvolupar les mesures preventives i de detecció s'aplicarà, si escau, una partida pressupostària.



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

informació bàsica del Protocol on hi constin els noms i contactes de les persones de referència	Comunicació		lliurar-lo al personal i a les noves incorporacions quan se'ls faci l'acollida
Facilitar informació del Protocol al personal que s'incorpori l'Ajuntament.	RH	Tota l'organització	Primer any després de l'aprovació del Protocol pel Ple
Realitzar sessions d'informació i divulgació per tal de donar a conèixer al personal l'existència del Protocol.	CPDAS	Tota l'organització	Periòdicament, durant el procés d'elaboració del Protocol i un cop aprovat pel Ple
3.2. FORMACIÓ			
Sessions de formació i divulgació dels drets, reglaments i lleis de protecció i altres temes vinculats a l'assetjament sexual, per raó de sexe, etc.	RH contracta entitat o consultora externa	Tota l'organització	Periòdica (permanent) en funció de la necessitat. A partir que s'hagi aprovat el Protocol
Formació de la CPDAS	RH contracta entitat o consultora externa	CPDAS	En constituir-se i sempre que hi hagi nous membres
3.3. CAMPANYES ESPECÍFIQUES			
Difondre material específic de sensibilització.	CPDAS proposa el contingut o material i es coordina amb RH perquè arribi a tot el personal i equipaments municipals.	Tota l'organització	Permanent quan es cregui oportú
4. DETECCIÓ-INFORMACIÓ			
Incorporar preguntes referents a	La comissió d'igualtat l'elabora i RH la fa arribar	Tota l'organització	En el procés de diagnosi interna en

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

l'assetjament en les enquestes de percepció de la plantilla sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	al personal		l'elaboració del Pla intern d'igualtat d'oportunitats (cada quatre anys).
Incorporar en la revisió mèdica periòdica anual qüestions per detectar possibles situacions d'assetjament	CPDAS elabora les qüestions i RH/Prevenció de riscos ho transmet al Servei de Prevenció aliè contractat per Vigilància de la Salut	Tota l'organització	Permanent Prèviament al període de revisió mèdica

Les mesures preventives, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estan incorporades al Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament de Solsona.

D'altra banda, l'article 29 de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/82008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, assenyala que les bases de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per a prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en llurs centres de treball i per a intervenir-hi, i han de tenir protocols d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe; essent la manca d'aquests mitjans o la seva utilització indeguda causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

8. PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTE

Si una persona treballadora considera que ha estat sotmès a un comportament inadequat constitutiu d'assetjament pot optar per diferents vies d'intervenció.

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

Vies de resolució protecció i resposta contra l'assetjament	A l'interior de l'ens	Acció directa Adreçar-se directament a l'autor/a dels fets	
		Queixa: suport i assistència Formular una queixa: demanar assistència i suport a les persones de referència per resoldre aquesta situació	
		Denúncia interna: investigació Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets	
	Externes	Via administrativa	Inspecció de Treball Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball
		Via judicial	Ordre social Interposar una demand Ordre penal Presentar una querella

La via interna (dins de l'ens), que discorre dins de l'Ajuntament i on aquest té competència (a través de la funció de la CDPA), o bé la via externa (administrativa o judicial) on la competència recau en òrgans externs a l'Ajuntament. Aquestes dues vies no són incompatibles, pel que si la persona afectada no ha quedat conforme amb la resolució que li ha donat la via interna, podrà anar a l'externa; i, de la mateixa manera, si ho prefereix podrà anar directament a la via externa sense passar per la via interna.

Tanmateix es recomana, i és la voluntat de l'Ajuntament que s'opti per la via interna per tal d'arribar a una resolució del conflicte.

La via interna consta de dues fases:

FASE COMUNICACIÓ – ASSESSORAMENT

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona afectada i preparar la fase d'activació del protocol - investigació (fase 2), en cas de ser necessari.

Aquesta fase, que té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.

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

- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot **fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.**

La comunicació es presenta a la persona o persones de referència (de la CDPA).

En aquesta fase les funcions de la persona o persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi **presentar denúncia**.
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'Ajuntament, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin les mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions necessàries per fer front als indicis percebuts .
3. 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.

Les persones de referència seran les responsables 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.

FASE ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL-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-hi



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

mesures d'intervenció. A aquests efectes, la CPDAS serà l'encarregada de gestionar la intervenció del cas.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de deixar constància per escrit a través del model annex, del relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada.

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

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

Les funcions de la CPDAS en aquesta fase 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 informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, 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 que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients .

Aquest Informe vinculant¹¹ aportarà les **principals conclusions** fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar. En aquest sentit, l'informe hauria d'incloure com a mínim:

Si l'Informe qualifica els comportaments analitzats com assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere caldrà:

- **Proposar sancions**¹² i suggerir mesures disciplinàries que s'imposarien a la persona assetjadora.

¹¹ És rellevant que l'informe sigui vinculant per a què en el cas que quedi evidenciat que s'ha donat una situació tot el procés i tota la documentació generada en la fase d'investigació es pugui fer servir quan s'obri un expedient sancionador i evitar així una revictimització de la persona assetjada, fent-la repetir el seu testimoni. Garantia de no revictimització. Art. 5 Llei 17/2020 de modificació de l'article 6. b) de la Llei 5/2008.

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

- **Proposar mesures de reparació** adequades, individuals, adreçades a la persona que ha patit assetjament i, en cas que la situació ho requereixi, grupals, adreçades al personal que conforma l'àrea o departament on hagi tingut lloc la situació d'assetjament.
- Identificar les possibles **vies de resolució**.
- **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb síntesi dels fets.

L'Informe s'eleva a l'**òrgan sancionador** competent que en aquest cas serà l'alcaldia, que serà l'encarregat de promoure les **mesures** que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la CPDAS.

La CPDAS informará a la persona que ha posat la denúncia i a la persona denunciada de les mesures disciplinàries que es prendran i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

Des que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els **20 dies laborables**¹³. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els **30 dies laborables**.

- **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 intimidadores 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 o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
 - Conclusions.

¹² *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010. Les sancions venen avalades, principalment, pel Codi Penal –Art. 172 ter-, EBEP –Art.95.2- i el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social (veure annex1. *Marc Legal. Principals referències normatives*).

¹³ Tal com indica el document, *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Aprovades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 16 de setembre de 2008.

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

- Mesures correctores (si s'escau).

La CPDAS és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'Ajuntament de Solsona posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

FASE DE RESOLUCIÓ

Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere queda demostrada, l'Ajuntament haurà **d'imposar les sancions corresponents**. És important que **les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets**.

Criteris a tenir en compte¹⁴:

- Considerar l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere d'**intercanvi vertical descendent com una falta molt greu**, ja que existeix una situació d'indefensió per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora.
- D'altres situacions també podran ser valorades com **falta greu o molt greu**, segons cada cas.
- Sancionar les **conductes de represàlia** que pot rebre la persona que ha portat a terme la denúncia o contra d'altres que hagin col·laborat en la investigació.
- Valorar **situacions agreujants** descrites anteriorment.

Algunes accions que es poden emprendre:

- Obertura d'**expedient disciplinari** des del Departament de Recursos Humans
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic, es podrà adoptar la decisió **d'iniciar les mesures legals que corresponguin¹⁵**
- Emprendre les mesures oportunes per **evitar la convivència en el mateix espai de treball** de la persona assetjada i l'assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada qui canviï d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals

Totes les actuacions es duran a terme tenint en compte els principis de:

- **Diligència deguda:** obligació d'actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries amb vista a prevenir, investigar, perseguir, sancionar i reparar adequadament els actes d'assetjament i protegir-ne les víctimes.

¹⁴ Segons recomanacions, *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

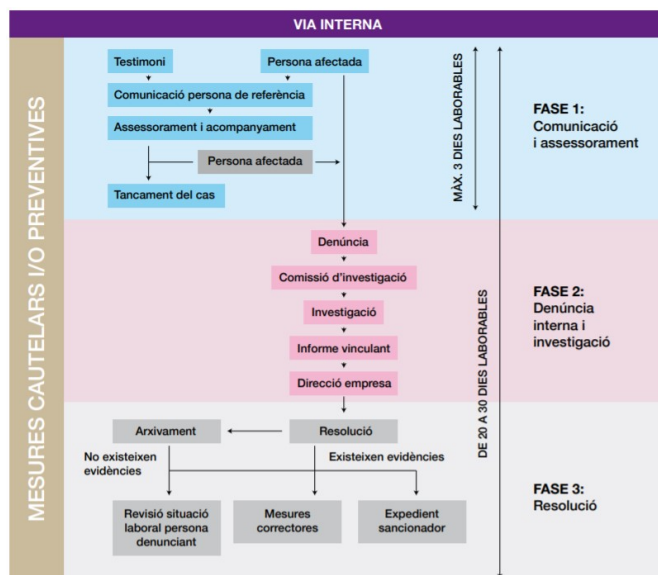
¹⁵ La Llei 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, va introduir el delictes d'assetjament, en el capítol dedicat a delictes contra la llibertat.

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

- **Reparació:** restauració del dany produït a nivell material, simbòlic, de salut i emocional. La reparació busca assegurar la no repetició dels fets victimitzants, el reconeixement públic dels fets – veritat –, el perdó públic i el restabliment de la dignitat de les víctimes¹⁶.
- **Garantia de no repetició:** mesures implementades per l'ens que comprometen al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer.

Cal especificar que la representació legal de les treballadores i treballadors tindrà accés, a través dels delegats i delegades de prevenció, a informació estadística desagregada per la variable sexe/gènere i sempre que ho sol·liciti: nombre de denúncies, tipologia d'assetjament denunciat, resolució (nombre de denúncies, nombre de casos arxivats, nombre de casos en què es demostra existència d'assetjament i mesures aplicades, casos de mala praxis).

Es mostra a continuació un fluxograma que resumeix les diferents fases del procediment intern:



¹⁶ La reparació pels actes de violència institucional comprèn l'anul·lació de l'acte, sempre que sigui possible i no revictimitzi la persona afectada, i la revisió de la pràctica que va donar lloc a la violència institucional (Article 24.5, Llei 17/2020).



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

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

La CPDAS s'encarregarà de fer un seguiment del protocol anualment per tal de modificar o adaptar el document a les necessitats de l'ens així com a la normativa que vagi sorgint al llarg dels anys.

Si s'escau, també es poden modificar les vies de resolució en cas que s'acrediti que no han estat eficient o garants.

10. PARTS SUSCRIPTORES

El present document ha estat aprovat i signat per:

Judit Gisbert i Ester, en representació de l'Ajuntament de Solsona

Valentí Pujals Olivera, president del comitè d'empresa en representació de la representació de les persones treballadores

Per què així consti es signa el present document a Solsona el 12 maig de 2022.



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

Annex 1. Carta-sol·licitud de comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Codi del cas

Sol·licitant

- | | | | |
|--|---|--|--|
| ☐ Persona afectada | ☐ Àrea / Servei de Prevenció | ☐ Recursos Humans | ☐ Unitat directiva afectada |
| ☐ Comitè de Seguretat i Salut | ☐ Delegats/ades de prevenció | ☐ CPDAS | ☐ Altre/a. Especifiquen |

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms	NIF	Gènere
		☐ H ☐ D ☐ PNB ¹⁷ ☐ NC ¹⁸
Telèfon/s de contacte		

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball	Unitat directiva			
Vinculació laboral/professional				
☐ Funcionari de carrera	☐ Estatutari/ària	☐ Funcionari interí	☐ Laboral fix/a	☐ Laboral temporal
☐ Altra. Especifiquen				
Cos / categoria	Grup	Nivell		
Tipus d'ocupació desenvolupada				
Antiguitat en el lloc de treball				

Descripció dels fets

Documentació annexa

☐ Sí. Especifiquen-la ☐ No

Sol·licitud

☐ Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació

¹⁷ Persona No Binària

¹⁸ No Contesta



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

sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.	
Localitat i data	Signatura de la persona interessada

Annex 2. Membres de la Comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment

- Susi Castro, tècnica de recursos humans
- Ramon Solé, gerent
- Jaume Núñez, encarregat de la brigada municipal
- Marta Andreu, representant de les persones treballadores
- Valentí Pujals, representant de les persones treballadores
- Andreu Pacheco, delegat de personal funcionari

Annex 3. Sancions

A l'hora de proposar sancions, la CPDAS ha de basar-se en les normes que recullen el règim disciplinari al qual està sotmès el personal funcionari (interí i de carrera) i laboral (temporal i fix) adscrit a una organització del sector públic, que es detalla a continuació:

- **Constitució Espanyola (CE)**
Article 9.3
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- **RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)**
[Tipifica les faltes molt greus]
Art. 93 - 98
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>
- **Decret Legislatiu 1/1997**
[Només a Catalunya / Tipifica les faltes molt greus, greus i lleus i les sancions a aplicar]
Art. 115 -121
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=174084
- **Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL)**
Art. 21 (Atribucions alcaldia)
Art. 92.bis Funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-5392-consolidado.pdf>

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

- **Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.**

Article 62. Òrgans competents per a la imposició de sancions

Article 63. Faltes disciplinàries

Article 64. Sancions

Article 65. Destitució

Article 66. Prescripció de les faltes i sancions

Article 67. Tràmits especials per a l'exercici de la potestat disciplinària

Article 68. Cancel·lació d'anotació de sancions en el Registre integrat

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/03/17/pdfs/BOE-A-2018-3760-C.pdf

- **Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional.**

Article 62. Òrgans competents per a la imposició de sancions

Article 63. Faltes disciplinàries

Article 64. Sancions

Article 65. Destitució

Article 66. Prescripció de les faltes i sancions

Article 67. Tràmits especials per a l'exercici de la potestat disciplinària

Article 68. Cancel·lació d'anotació de sancions en el Registre integrat

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2018/03/17/pdfs/BOE-A-2018-3760-C.pdf

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

Article 42. Regulació de les infraccions i de la concurrència amb il·lícits penals

Article 43. Classificació i tipificació de les infraccions

Article 44. Responsabilitat

Article 45. Sancions

Article 46. Gradació de les sancions

Article 47. Sancions accessòries

Article 48. Prescripció de les infraccions i de les sancions

Article 49. Procediment sancionador

Article 50. Procediments específics en casos de responsabilitat pública

Article 52. Drets de la víctima en el procediment sancionador

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8307/1829843.pdf>