



Registre: G0 / 280 / 7.03 / 11 / 1963	Data: 09/04/2019	Fulls: 21
Referència: G0/7.03/182/01/855		
PROTOCOL		

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ,
L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS
D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE, DE
L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL**

AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ



INDEX

1. INTRODUCCIÓ
 2. OBJECTIUS
 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ
 4. DEFINICIONS
 - 4.1 DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE
 - 4.2 CONDUCTES
 - 4.3 TIPUS D'ASSETJAMENT EN FUNCIÓ DE LA DIRECCIÓ DE LES INTERACCIONS I DELS NIVELLS ORGANITZATIUS
 5. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT
 6. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS VERS LA PREVENCIÓ DE D'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL.
 7. GARANTIES
 8. DRETS, OBLIGACIONS I FUNCIONS EN EL PROTOCOL DE LA DIRECCIÓ, RLPT, PERSONES TREBALLADORES, PERSONES DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ
 9. PROCÈS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA
 - FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT
 - FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ
 - FASE 3: RESOLUCIÓ
 - DIAGRAMA
 10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ
 11. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA
-
- ANNEX I. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA
 - ANNEX II. MODEL DE RENÚNCIA A ACTUACIONS
 - ANNEX III. NOMENAMENT DE PERSONA DE REFERÈNCIA
 - ANNEX IV. CONTINGUT MÍNIM DE L'INFORME VINCULANT



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL DE L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ.

1 INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tot els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

La violència masclista té un caràcter estructural en la nostra societat que provoca que les persones se'n vegin afectades a tots els àmbits: social, ideològic, polític, cultural, polític, econòmic, sexual i afectiu com a conseqüència del masclisme i el patriarcat.

El sistema patriarcal genera una jerarquia a través de l'estructura sexe-gènere-sexualitat que s'ha normalitzat a través de la cultura, la política i els missatges presents en la nostra quotidianitat.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'entorn laboral.

Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

La normativa internacional obliga a l'Administració a implementar totes aquelles mesures destinades a l'eradicació de les violències masclistes en tots els àmbits i aspectes. D'aquesta manera es segueix el mandat del Conveni d'Istanbul que imposa en el seu capítol II a les diverses Administracions públiques l'obligació de treballar en polítiques públiques integrades i en la recollida de dades sobre les violències masclistes patides en el territori sobre el qual tenen competència.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) considera la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació i denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les persones treballadores. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

En quant als instruments jurídics de proximitat, la pròpia Llei Catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en especial al seu article 7 f) que comina als ens locals la intervenció d'acord amb els criteris de proximitat i equilibri en les intervencions en el territori. Seguint amb la mateixa Llei catalana d'acord amb l'article 3 f i h, són també obligacions dels ens municipals el treball en recuperació i evitació de la revictimització o de la violència secundària. La consecució de la



recuperació i l'empoderament de les dones que han estat víctimes de violències masclistes són claus per a combatre l'estigma que pesa sobre elles, així com l'eliminació de la impunitat que recau a l'altra banda de la balança, sobre els agressors.

D'altra banda, apareix la Llei 11/2014, aprovada el 10 d'octubre al Parlament de Catalunya, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb l'objectiu, segons el seu preàmbul de desenvolupar i garantir els drets de les persones LGBTI i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat, dret aquest que se'ls havia negat i que encara és lluny de la plena normalització.

Finalment, cal recordar que el Codi Penal, en el seu article 184, recull el delictes d'assetjament sexual laboral i docent i castiga a qui sol·liciti favors de naturalesa sexuals, ja sigui per a si o per a un tercer i en l'àmbit d'una relació laboral i docent. El delictes requereix que l'assetjament es consideri continuat i habitual, i en tot cas, que provoqui a la víctima una situació objectiva i intimidatòria greu o humiliant, aplicant una pena de presó de 3 a 5 mesos o pena de multa de 6 a 10 mesos. Aquest comportament s'agreuja si el responsable té una relació de superioritat laboral, docent o jeràrquica amb la víctima o per l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

2. OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest protocol és establir a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora que detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, pugui fer-ne ús i es duguin a terme les actuacions necessàries que aclareixin l'existència o no d'un cas d'assetjament i s'adoptin les mesures pertinents, segons procedeixi.

En aquest sentit, cal recordar que, en el si de l'Ajuntament de Vilanova, ja es va crear una Comissió per a la Igualtat amb la finalitat de treballar per aconseguir una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes, respectant les seves diferències.

En conseqüència, es reflecteixen a continuació una sèrie de mesures i actuacions que persegueixen un clima laboral adequat i, en cas de necessitat, disposar d'una via de resolució ràpida, eficaç i confidencial dels conflictes que es puguin plantejar en aquesta matèria a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Aquestes són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.



4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol abasta a tota persona treballadora de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú que pateixi assetjament, entès aquest com tota conducta verbal o física, de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit de l'organització de l'empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

Aquest tipus de conducta ha d'haver estat realitzada per un subjecte que sap o ha de saber que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta a l'ocupació i a les condicions de treball, i/o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant.

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre persona/es treballadora/es de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenient.

4. DEFINICIONS

4.1 DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

És important tenir en compte els conceptes següents per tal d'entendre millor la vivència de les persones LGBTI:

Identitat de gènere: autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

Orientació sexual, orientació sexoafectiva: tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.



Expressió de gènere: fa referència a com la persona expressa el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.

Sexe biològic: conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Així mateix, cal tenir present les definicions següents:

Intersexual, persona amb variacions intersexuales o diferències del desenvolupament sexual (DDS): persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

Transgènere: concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó *transgender*.

Transsexual: persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):

- **Home transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.
- **Dona transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

Binarisme: construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.

Bisexual: persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.

Homosexual: persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula *gai* o *lesbiana*, segons correspongui.

Lesbiana: dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.

LGBTI: sigles dels termes *lesbiana*, *gai*, *bisexual*, *transgènere* i *intersexual*. També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la Q de *Queer* i el + d'*Altres*.

4.2 CONDUCTES

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.



Assetjament sexual: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i persona subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).

- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

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

Es pot produir entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i persona subordinada (assetjament vertical). No es pot obviar que la igualtat entre homes i dones, tot i sent un principi universal, avui en dia encara no és plena en tots els àmbits laborals i a conseqüència d'això, habitualment l'assetjament per raó de gènere es produeix, majoritàriament, del gènere masculí cap el gènere femení.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de gènere, entre d'altres:



- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de gènere.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de gènere.
- Fer xantatge sexual per raó de gènere.
- Fer assetjament ambiental per raó de gènere.

Assetjament per raó de l'orientació sexual: El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual: Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix: En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades.

Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista: Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

4.3 TIPUS D'ASSETJAMENT EN FUNCIÓ DE LA DIRECCIÓ DE LES INTERACCIONS I DELS NIVELLS ORGANITZATIUS

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.



- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

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

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

5. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT

La direcció de l'empresa, en col·laboració amb la representació legal dels treballadors i a través d'aquest protocol, deixa expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, les mesures necessàries per assegurar un ambient de treball saludable, lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes que puguin atemptar contra la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual

Així mateix, manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa dins de l'àmbit de l'empresa.

6. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS VERS LA PREVENCIÓ DE D'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL.

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú posa de manifest la seva voluntat d'assolir un ambient de treball saludable per a les persones treballadores. Dins d'aquesta voluntat s'emmarca l'abordatge dels comportaments d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.



En aquest sentit, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú expressa de forma inequívoca el seu compromís amb el present protocol i assumeix la responsabilitat envers l'aplicació efectiva d'aquest.

Amb aquesta finalitat, i en el marc d'allò que estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones i la Llei 11/2014, aprovada el 10 d'octubre al Parlament de Catalunya, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú es compromet a:

- Fomentar la implantació i difusió efectiva del protocol, garantint que totes les queixes i/o denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Assignar els recursos necessaris per a l'aplicació efectiva del protocol.

Per tot l'exposat, la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores, conscients de que les conductes d'assetjament són perjudicials per a les persones, assumeix el compromís de vetllar mitjançant el present Protocol, per evitar la problemàtica de l'assetjament a la feina i declara que:

- Totes les persones treballadores tenen dret a ser tractades amb dignitat.
- No està permès ni es tolerarà l'assetjament sexual a la feina i les persones treballadores tenen dret a denunciar-ho, si creuen que són objecte de tracte indigne per part de companys o superiors.
- Serà considerat assetjament en el treball qualsevol comportament, verbal o físic, de caire sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

7. GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- RESPECTE I PROTECCIÓ

S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

- CONFIDENCIALITAT

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.

Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.



- DRET A LA INFORMACIÓ

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

- SUPORT DE PERSONES FORMADES

L'empresa comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

- DILIGÈNCIA I CELERITAT

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

8. DRETS, OBLIGACIONS I FUNCIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES, PERSONA DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

OBLIGACIONS PER PART DE L'EMPRESA

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses pot donar lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

PERSONES TREBALLADORES: DRETS I OBLIGACIONS

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones, sobre tot, quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització amb l'empresa.



PERSONES DE REFERÈNCIA

La Direcció de Recursos Humans, previ acord amb els representants legals dels treballadors, nomenarà a tres persones de referència i, la persona afectada, podrà escollir a quina d'elles vol adreçar-se.

La persona de referència escollida, serà l'encarregada de proporcionar assessorament i assistència a la persona treballadora objecte d'assetjament sexual i, quan sigui possible, acompanyar a la persona assetjada amb la funció d'ajudar a resoldre qualsevol problema, ja sigui per la via formal o informal

Les persones de referència a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú seran designades per l'empresa utilitzant l'ANNEX III Nomenament de persona de referència.

Les funcions de les persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés de resolució informal.
3. En cas necessari i, previ consens amb la Direcció de RRHH i els representats legals dels treballadors, proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

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

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Quan la persona afectada decideix presentar denúncia, es crearà una Comissió d'investigació. Aquesta Comissió *ad hoc* estarà formada per la persona de referència, una persona de l'equip directiu de l'empresa, una persona de l'equip tècnic d'Equitat i el/la Delegat/da de Prevenció de l'empresa.

La Comissió d'Investigació podrà requerir suport professional quan ho consideri necessari.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevista amb els/les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant pel que fa a la determinació de l'existència o no d'accions ofensives i que puguin ser constitutives d'assetjament. Aquest informe, com a mínim ha d'incloure el contingut de l'ANNEX III del present protocol.
- Requerir suport professional cas que ho consideri necessari.



La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. Un cop finalitzat aquest procés, dita documentació quedarà custodiada per la Direcció de RRHH l'empresa que ha de disposar dels mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

9. PROCÈS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i/o de la identitat sexual, que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, que pugui constituir una infracció molt greu, ha de ser objecte de sanció d'acord amb el Text Refós de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social i la resta de legislació laboral aplicable.

En aquests casos, a instàncies de la persona o persones assetjades, s'activarà el present Protocol.

A l'Espai d'Equitat es troben: el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) i el Servei d'Atenció Integral (SAI) a les persones LGTB.

El SIAD ofereix atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones en situació de crisi.

El SAI és l'àrea per la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTB i compta amb un Tècnic especialitzat en la matèria, també ofereix atenció psicològica i assessorament jurídic.

9.2 CIRCUIT

El procediment es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

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

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

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



La comunicació es presentarà a la persona de referència escollida per la persona afectada.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia. En aquest cas, si la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament, demanarà a la persona afectada que ratifiqui per escrit la voluntat de no prosseguir amb el procés mitjançant el document de renúncia de **l'Annex II** i la informará de que pot dirigir-se a l'Espai d'Equitat on trobarà el SIAD i el SAI, a fi que, si ho considera, pugui adreçar-s'hi.
La persona de referència ho posarà en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi 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.

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

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li retornarà tota la documentació que hagi aportat a excepció del document signat de renúncia a actuacions (Annex II) que serà lliurat a la Direcció de RRHH per a la seva custòdia.

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

FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

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

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



La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **Annex I**.

La denúncia es presentarà a la persona de referència.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.

Podrà fer recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i les mesures que siguin necessàries.

Quan la persona de referència i/o l'empresa detecti que la comunicació o la denúncia és falsa, es farà una valoració més profunda de la situació i es decidirà, si s'escau, quines són les mesures oportunes que cal prendre.

FASE 3: RESOLUCIÓ

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, el Cap de Recursos Humans acordarà la resolució del cas. Els criteris a seguir seran:

- Evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - Adopció de mesures cautelars (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

- No hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

En l'acord de resolució han de constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

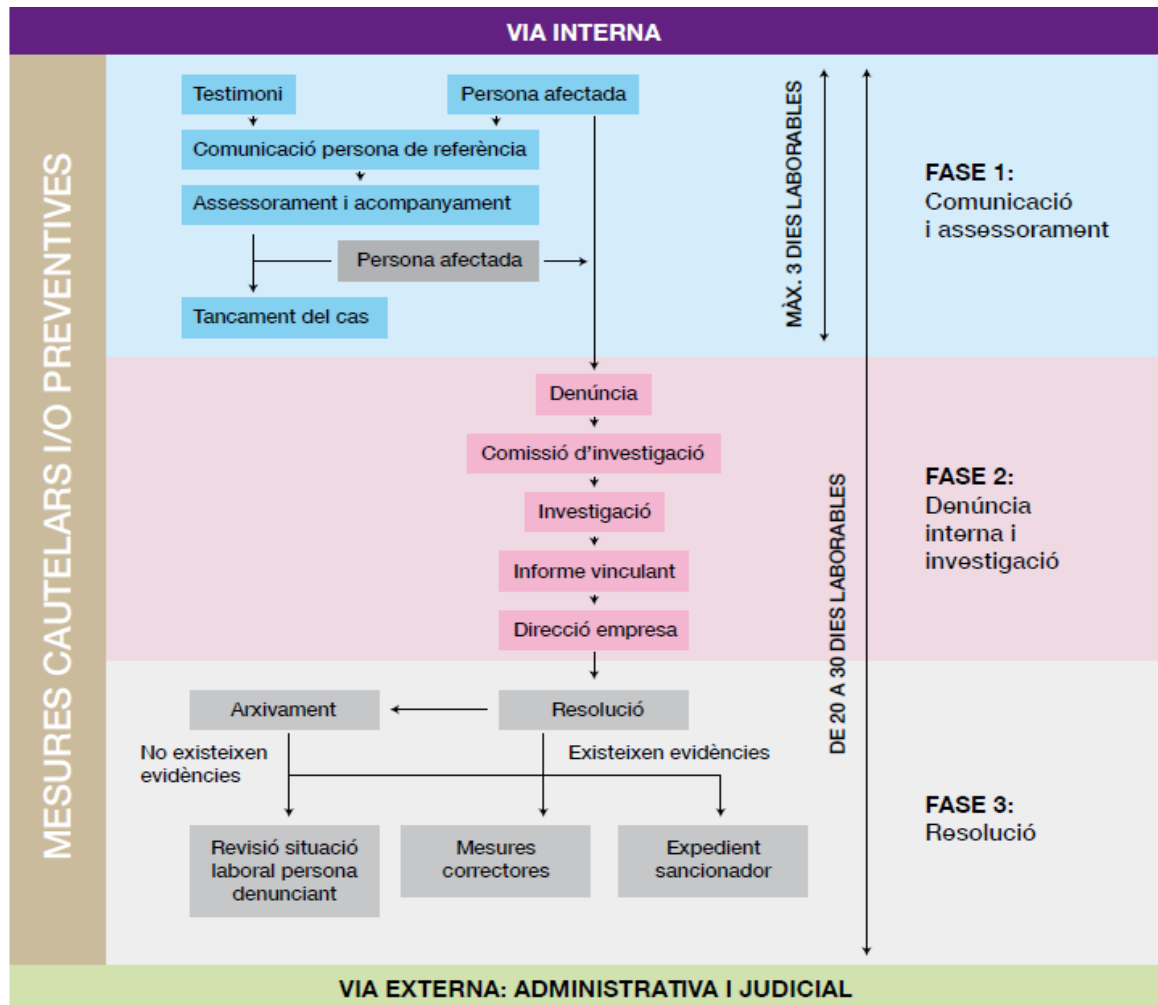
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el Conveni d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient sancionador que pertoqui.

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

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



VIA INTERNA DIAGRAMA



10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú es reunirà, amb la representació de les persones treballadores 1 cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Els indicadors desagregats que utilitzarem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, com a percentatge del total de persones treballadores.



3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).



4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

11. INFORMACIÓ

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

Aquest Protocol formarà part de la documentació a lliurar a les persones de nova incorporació.

<p>Elaborat per:</p>  <p>AJUNTAMENT DE Vilanova i la Geltrú</p> <p>Carme Orellana Bonilla Tècnica Especialista Prevenció Servei de Prevenció Mancomunat corellana@vilanova.cat http://www.vilanova.cat 93 814 00 00 ext.2696</p>	<p>Revisat per:</p>  <p>AJUNTAMENT DE Vilanova i la Geltrú</p> <p>Ruth Chafino Cap Tècnica de Prevenció Servei de Prevenció Mancomunat rchafino@vilanova.cat http://www.vilanova.cat 93 814 00 00 ext. 2704</p>
--	--

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES:

- *CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA. COMISSIÓ D'IGUALTAT I DEL TEMPS DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA (2017). Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.*
- *DIRECCIÓ GENERAL DE LA FUNCIÓ PÚBLICA. GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE GOVERANCIÓ I RELACIONS INSTITUCIONALS. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.*
- *CONSELLERIA DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES. GENERALITAT DE CATALUNYA. Protocol que desplega el deure d'intervenció de les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.*



ANNEX I. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

NOM I COGNOMS PERSONA DENUNCIANT:

NOM I COGNOMS I POSICIÓ DE LA PRESUMPTA PERSONA ASSETJADORA:

DETALL DELS FETS (Incloent dates, durada, freqüència, lloc dels fets i noms i cognoms de possibles testimonis):

Signatura

Data

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

Rebuda per:

Data:



ANNEX II. MODEL DE RENÚNCIA A ACTUACIONS

A/A
L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ

Em dirigeixo a Vostè a fi de comunicar-li que renuncio formalment a presentar denuncia per iniciar la FASE 2 del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
Atentament,

Signat per :
Vilanova i la Geltrú, de de 201 .



ANNEX III. NOMENAMENT DE PERSONA DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, la Direcció de Recursos Humans de l'empresa decideix designar com a persona de referència, a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX amb número de DNI XXXXXXXX-X amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el punt núm. 8 del present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data l'acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual, per raó de de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament, a Vilanova i la Geltrú, en data d de 20 .

Sr. Fermín Ortega Vázquez
Director de RRHH i Organització Interna

Sra./ Sr.

AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ



ANNEX IV. CONTINGUT MÍNIM DE L'INFORME VINCULANT

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les quals s'hagi arribat i, també, es proposaran les mesures correctores que es considerin adients.

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

- Identitat de la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - 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 greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.