



Ajuntament de
**Palau-solità
i Plegamans**

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

Versió	Òrgan i data d'aprovació
Versió 1: abril 2021	Ple, 26 de maig de 2021
Versió 2 (actualització basada en la mesura 7.8.1 del Pla d'accions del III Pla d'igualtat intern): maig 2025	Ple, 26 de juny de 2025



Índex

1. Introducció	3
2. Marc legal i normatiu	4
3. Marc conceptual del protocol	7
3.1. Definicions	7
3.2. Modalitats d'assetjament	10
4. Àmbits de protecció	12
5. Drets i obligacions de les persones implicades	13
6. Mesures de prevenció i detecció	15
7. Abordatge de les situacions d'assetjament a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans	16
7.1. Comissió d'Investigació	16
7.2. La persona referent	18
7.3. Vies de comunicació/denúncia d'un cas d'assetjament	18
7.4. Fases d'actuació de la via interna	20
8. Aplicació de Mesures	23
9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació	27
10. Comissió de seguiment	29
11. Annexes	30
Annex 1. Acords de funcionament de la Comissió d'investigació	30
Annex 2. A qui et pots dirigir? Persones de contacte de la Comissió d'Investigació	36
Annex 3. Model de consentiment informat	37
Annex 4. Model de denúncia interna	39
Annex 5. Model de confidencialitat de la Comissió d'investigació i del servei d'assessorament extern, si escau	41
Annex 6. Model de confidencialitat de testimonis	42
Annex 7. Model d'informe de conclusions	43



1. Introducció

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

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

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

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

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

Aquest document s'actualitza després de quatre anys com a part de les accions aprovades en el III Pla d'Igualtat Intern (2024-2028). Aquesta revisió respon a la detecció de millores en el Protocol, com són el marc conceptual, les fases d'atenció i la tipologia i aplicació de mesures, i a la necessitat d'adaptar-lo a la nova normativa.

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

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

- Difondre el present Protocol entre les persones treballadores de l'Ajuntament, segons s'estableix a l'apartat 6. Mesures de prevenció i detecció.
- Formar a les persones treballadores de l'ens en les diverses tipologies d'assetjament, per tal de garantir la seva identificació i posterior actuació.
- Donar suport a les persones que pateixen situacions d'assetjament.
- Garantir la confidencialitat i intimitat de les persones que pateixen situacions d'assetjament i de les persones que intervenen en el procediment.
- Garantir que les queixes i les denúncies es tractin de manera rigorosa i es tramitin de forma justa, amb la màxima celeritat possible.
- Assegurar que no s'admetran represàlies vers la persona assetjada que iniciï un procés de denuncia interna, ni cap a les persones que participin en el procés de resolució.



2. Marc legal i normatiu

Es recullen a continuació les principals consideracions, entorn el marc normatiu vigent que fan referència a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament a la feina, incorporant aspectes cabdals com ara la necessitat d'aplicar la mirada interseccional en l'abordatge de l'assetjament o els principis de reparació i garantia de no repetició, propis de la justícia restaurativa.

ÀMBIT AUTONÒMIC

Estatut d'Autonomia de Catalunya:

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

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

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

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

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

- Art. 1: les referències a les dones incloses a la Llei 5/2008 es refereixen també a les dones transgènere.
- Art. 4: Formes de violència masclista. S'incorpora la violència digital com a manifestació de violència masclista i misogínia.
- Art. 5: Àmbits de la violència masclista. El tercer fa referència a la violència en l'àmbit laboral.
- També s'introdueix la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, així com la perspectiva interseccional.

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

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

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

- Obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.



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

- S'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses aquelles discriminacions per motius de sexe, orientació sexual, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

ÀMBIT ESTATAL

Constitució espanyola:

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

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

- Art. 7: Definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A l'apartat 3 s'estableix que es consideraran discriminatoris en qualsevol cas.
- Art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones, relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix una discriminació directa, per raó de sexe.
- Art. 48, modificat per la Llei Orgànica 15/2022: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital». I continua «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».

Llei 15/2020, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació

- Ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori.
- Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, així com múltiple i interseccional.

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

- Inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat.
- Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.



Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

- Obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

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

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

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

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

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

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

Codi Penal:

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

ÀMBIT COMUNITARI

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

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



3. Marc conceptual del protocol

3.1. Definicions

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

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

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

Taula 1. Definicions d'assetjament i exemples

ASSETJAMENT SEXUAL	
Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.	
Conductes verbals:	• Fer comentaris sexuals obscens. • Fer bromes sexuals ofensives. • Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes. • Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. • Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona. • Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals. • Convidar persistentment a participar d'activitats socials, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que no són desitjades ni oportunes.
Conductes verbals: no	• Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús d'imatges, fotografies, gràfics, vinyetes, dibuixos o similars, de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes, missatges instantanis o de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
Comportament físic:	• Apropament físic excessiu. • Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona, de manera innecessària.



- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (tocar, pessigar, massatges...).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals, i en relació amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan es reincorpora a la feina després del permís maternal. A vegades aquestes conductes també poden afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Conductes discriminatòries per raó de sexe:

- Formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el seu potencial intel·lectual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, excloure la persona o no prendre-la seriosament.
- Fer comentaris sexistes.
- Menysprear la feina feta per dones.
- Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a l'altre sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les activitats de criança i produir assetjament ambiental.
- Obstaculitzar la promoció en el lloc de treball, l'accés al treball remunerat o l'ocupació o la formació de dones, homes i persones no-binàries donades per motiu de criança i activitat de cures necessàries per sostenir la vida d'infants, persones malaltes, dependents i gent gran.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

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

Conductes discriminatòries per raó d'identitat de gènere:

- Fer comentaris o gestos ofensius de manera reiterada a una persona per la seva identitat de gènere.
- No respectar el nom sentit d'una persona.
- Ignorar la identitat de gènere d'una persona.



	• No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpel·lada. • Burlar-se d'una persona que expressa el seu gènere d'una manera diversa o no binària. • Preguntar reiteradament el gènere a una persona no binària. • Utilitzar un llenguatge LGTBIfòbic.
--	---

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

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

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

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

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

Conductes discriminatòries per raó d'expressió de gènere:	• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere. • Fer servir l'humor i imitar amb intenció de ridiculitzar la forma de caminar, vestir, gesticular, etc., d'una persona amb expressió de gènere no normativa. • Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb expressió de gènere considerada masculina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
--	---



	• Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb expressió de gènere considerada femenina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.). • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives.
--	---

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

VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

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

Conductes masclistes digitals en l'àmbit laboral	• Ciberassetjar a un/a company/a de feina. • Vigilar i seguir la vida privada. • Insultar i calumniar. • Insultar, discriminar o denigrar a un/a company/a a través de les xarxes socials. • Divulgar imatges o documents íntims o informació personal sense el seu consentiment. • Discursos d'incitació a la discriminació vers les dones. • Xantatge de caràcter sexual per canals digitals.
---	---

3.2. Modalitats d'assetjament

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

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

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

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



Assetjament horitzontal

- Una persona o un grup de persones que exerceixen l'assetjament sobre una altra persona o de la mateixa categoria laboral o grup de treball.
- És un assetjament entre companys/es.

Assetjament vertical descendent

- Una persona amb superioritat jeràrquica exerceix assetjament sobre una o més persones treballadores.
- És un assetjament d'un/a comandament a una persona subordinada.

Assetjament vertical ascendent

- Una persona o un grup de persones exerceixen l'assetjament a una altra persona amb superioritat jeràrquica.
- És un assetjament d'una persona subordinada a un/a comandament.

D'altra banda, si no ho categoritzem per la relació entre les persones implicades, sinó pel tipus de comportaments que l'origen, parlem de:

Assetjament d'intercanvi

- Prové d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima.
- Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina.
- La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.

Assetjament ambiental

- Comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu.
- Exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.
- Aquest tipus d'assetjament pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identificar i/o expressió de gènere.
- Cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.
- Exemples: Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual; Cultura organitzacional autoritària i patriarcal, amb lideratges carismàtics i personalistes; Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges; Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de temps; Entorn competitiu.



4. Àmbits de protecció

El present Protocol té objecte d'aplicació en tots aquells casos derivats de relacions laborals a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Així, s'incorpora en aquesta relació laboral tots aquells vincles derivats de l'espai de treball, a nivell intern i extern:

- Tot el personal de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans (funcionariat, personal laboral i eventual).
- Les persones que ocupen alts càrrecs, incloent-hi membres de govern, personal directiu i càrrecs eventuais en el marc de l'Ajuntament.
- Personal d'altres administracions públiques (Consell Comarcal del Vallès Occidental, Diputació de Barcelona...).
- Personal d'organitzacions o serveis externes a l'Ajuntament, siguin empreses proveïdores, col·laboradores o contractistes.
- Persones en procés de formació i pràctiques o becàries que prestin els seus serveis en l'àmbit de l'Ajuntament.
- Qualsevol altra persona que es relacioni amb l'Ajuntament: ciutadania, clientela, persones usuàries, sol·licitants de llocs de treball, membres d'entitats, etc.

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

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



5. Drets i obligacions de les persones implicades

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

5.1. Obligacions de les persones amb responsabilitat de comandament

- Vetllar per la consecució d'un ambient adequat de treball, lliure d'actituds i comportaments no desitjats que puguin ser constitutius d'assetjament.
- Aprofitar les Figures d'enllaç per a assegurar la comunicació transversal entre els equips de l'Ajuntament.
- Observar els indicis d'actituds ofensives o discriminatòries, que puguin derivar en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Assegurar l'acompliment i el seguiment dels principis establerts en el present Protocol.
- Sensibilitzar a les persones treballadores de l'ens en relació amb les situacions d'assetjament i encoratjar a que s'informi de la vivència d'aquestes situacions, segons els processos establerts al present Protocol.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui un cas d'assetjament.
- Col·laborar en el compliment de les mesures imposades per la Comissió d'Investigació, si fos necessari.
- Mantenir sempre la confidencialitat dels casos.
- Impedir les represàlies cap a les persones treballadores que participin en actuacions contra situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral.

5.2. Obligacions de la representació legal de les persones treballadores

- Participar en l'elaboració i seguiment del present Protocol.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones que poden estar vivint aquesta situació, sense caure en la victimització.
- Garantir el seguiment dels processos i els compromisos establerts al present Protocol.
- Mantenir la confidencialitat del cas i les persones participants.
- Col·laborar a crear una major cultura i sensibilitat sobre situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, proposant accions de difusió.



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

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



6. Mesures de prevenció i detecció

Mesura	A qui s'adreça	Responsable	Temporització
Incorporar a la web interna de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans el present Protocol.	Tota la plantilla	RRHH Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+	En aprovar-se el Protocol i actualitzacions del mateix
Donar a conèixer el Protocol a totes les persones de nova incorporació a l'ens local mitjançant el Manual d'acollida i benvinguda.	Persones de nova incorporació	RRHH	En aprovar-se el Protocol
Facilitar una còpia física o digital (o un altre format com ara cartells amb QR per descarregar-se'l) a les persones treballadores de l'Ajuntament que no treballen amb suport informàtic.	Àrees i serveis que no treballen amb suport informàtic	RRHH	En aprovar-se el Protocol
Fer una infografia amb el resum del circuit d'actuació, per tal que les persones de l'Ajuntament hi tinguin més accés.	Tota la plantilla	RRHH Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+ Comunicació	En aprovar-se el Protocol
Dissenyar accions comunicatives relatives al present Protocol i a la identificació de situacions d'assetjament.	Tota la plantilla	RRHH Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+ Comunicació	Anualment
Garantir l'accés a la plantilla de la corporació a la Comissió d'Investigació. En el moment que es nomenin les persones de la Comissió caldrà incorporar a la intranet el nom i contacte d'aquestes persones.	Tota la plantilla	RRHH Igualtat feminismes i Polítiques LGTBIQ+	En aprovar-se el Protocol i segons actualitzacions
Incorporar activitats formatives dedicades a la sensibilització en matèria de gènere, diversitat sexual i de gènere i l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral, per afavorir la seva identificació.	Tota la plantilla	RRHH Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+ Comissió de Seguiment	Anualment, en el marc del 8M, el 25N i efemèrides dels col·lectius LGTBIQ+
Elaborar enquestes de detecció de l'assetjament (vinculat a l'acció 7.8.3 del III Pla d'igualtat intern).	Tota la plantilla	RRHH Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+ Comissió de Seguiment	Cada 2 anys



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

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

7.1. Comissió d'Investigació

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

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

CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ¹

La composició de la Comissió es realitzarà tenint en compte els següents criteris:

- Creació per Decret d'Alcaldia en aprovar el Protocol.
- Formada mínim per 4 persones (paritària en gènere), formades en violències masclistes i prevenció de l'assetjament sexual, perspectiva de gènere i diversitat sexual i de gènere.
- Amb:
 - Representació de l'Ajuntament: 1 representant de l'Àrea de Recursos Humans i 1 representant de l'Àrea de Serveis a les persones.
 - Representació de les persones treballadores: 1 representant sindical.
 - Representació de Prevenció de riscos laborals: 1 representant de l'empresa de Prevenció de riscos laborals.
- El nomenament serà efectiu durant 4 anys.
- Es designarà una persona suplent per substituir les persones titulars en cas d'indisposició o si tenen una vinculació directa amb les persones afectades.
- Es recomana incorporar una figura externa de l'Ajuntament, experta en igualtat de gènere i violències masclistes.
- La composició de la Comissió es publicarà a la intranet amb els noms de les membres (titulars i suplents) i les dades de contacte.
- Incompatibilitats:
 - Persones involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
 - Persones amb relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades.
 - En cas de conflicte d'interessos, la persona afectada serà substituïda per la suplent i es garantirà la imparcialitat en la investigació.

¹Acords de funcionament de la Comissió d'investigació a l'Annex 1.



- La composició serà la següent:

	Persona titular	Persona suplent
Àrea de Recursos Humans	Cap de Recursos Humans <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de prevenció <i>Adreça de correu electrònic</i>
Prevenció de riscos laborals (PRL)	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals (personal extern) <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals (personal extern) <i>Adreça de correu electrònic</i>
Àrea de Serveis a les persones	Tècnic/a d'Igualtat <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de l'EBAS <i>Adreça de correu electrònic</i>
Representació de les persones treballadores	Representació del Comitè d'empresa i Delegats <i>Adreça de correu electrònic</i> <i>Telèfon</i>	Representació del Comitè d'empresa i Delegats <i>Adreça de correu electrònic</i> <i>Telèfon</i>

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

- Analitzar les denúncies presentades i la documentació aportada.
- Reunir el màxim de proves possibles per a la investigació de l'assetjament.
- Identificar si el comportament denunciat pot constituir un assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral.
- Acompanyar la persona denunciant mitjançant l'escolta activa i la no victimització, informant-la de les eines disponibles.
- Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia.
- Informar dels drets i obligacions de les persones treballadores de l'ens local.
- Valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- Facilitar a la persona denunciant altres vies de suport (mèdiques, psicològiques, legals, etc.).
- Emetre un informe de conclusions respecte a l'existència d'assetjament.
- Vetllar per tal de que finalitzi l'assetjament en iniciar la investigació.
- Vetllar per la confidencialitat del cas i de les persones implicades.
- Acompanyar la persona afectada en la seva recuperació des de la no victimització.
- Les decisions es prendran per consens i, si no és possible, per majoria simple.



7.2. La persona referent

És la persona formada en la matèria, encarregada d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés. Serà sempre alguna de les integrants de la Comissió d'investigació i es recomana que no sigui cap de les dues persones que portaran a terme la fase d'investigació.

FUNCIONS DE LA PERSONA REFERENT²

1. Informar i assessorar sobre:

- Drets:
 - Dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut.
 - Dret a viure lliure de tota discriminació.
 - Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Vigilància de la salut:
 - Obligacions i responsabilitat de l'Ajuntament.
 - Recursos assistencials, jurídics, sanitaris i econòmics existents.
 - Circuit del Protocol.

La persona de referència ha d'informar dels drets, del contingut del Protocol i les opcions i accions que es poden emprendre. També ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'ens pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia. Igualment, ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern —psicològic, legal...—, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

2. Oferir acompanyament en tot el procés.

3. Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació (si així ho sol·licita la persona afectada).

4. Garantir el tancament de la fase de comunicació: **en el supòsit que la persona afectada decideixi no presentar cap denúncia** 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, ho ha de posar en coneixement de la Comissió d'Investigació, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts.

7.3. Vies de comunicació/denúncia d'un cas d'assetjament

VIA EXTERNA

Qualsevol persona que estigui vivint una situació d'assetjament en el context de l'activitat de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans té el dret de denunciar els fets

² “Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe”. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de treball.



mitjançant les vies externes que consideri adequades. Aquesta acció no exclou l'activació dels mecanismes de resolució interns establerts en aquest Protocol, ja que ambdues opcions són compatibles i ofereixen respostes diferents a la situació de violència.

La decisió sobre quina via emprendre —ja sigui una o diverses— correspon exclusivament a la persona afectada, que pot comptar amb l'assessorament de les persones referents si ho requereix.

Les principals vies externes de denúncia són:

- **Via administrativa** (Inspecció de Treball de la Generalitat): presentació d'una denúncia.
- **Via judicial:**
 - Ordre social: interposició d'una demanda.
 - Ordre penal: interposició d'una querella.

En cas que la persona afectada sol·liciti orientació a les persones de la Comissió d'investigació sobre quina via seguir, serà necessari:

- Explicar les característiques i objectius de cadascuna de les opcions disponibles.
- Escoltar i tenir en compte la voluntat, expectatives i necessitats de la persona afectada.
- Analitzar la posició de la presumpta persona assetjadora respecte de la víctima, especialment si ocupa un lloc de poder jeràrquic dins de l'Ajuntament.

VIA INTERNA

Qualsevol persona de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans que es trobi en una situació d'assetjament pot comunicar-ho a les persones de la Comissió d'investigació, ja sigui verbalment o per escrit.³

Si la persona afectada ho desitja, la persona referent pot oferir-li suport en la redacció de la denúncia. En tot cas, serà imprescindible el **consentiment informat de la persona denunciant**⁴ per iniciar el procés d'investigació intern.

En cas que la comunicació o denúncia sigui presentada per una tercera persona, abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució previst en aquest Protocol, **caldrà contactar amb la persona afectada i obtenir el seu consentiment exprés.**

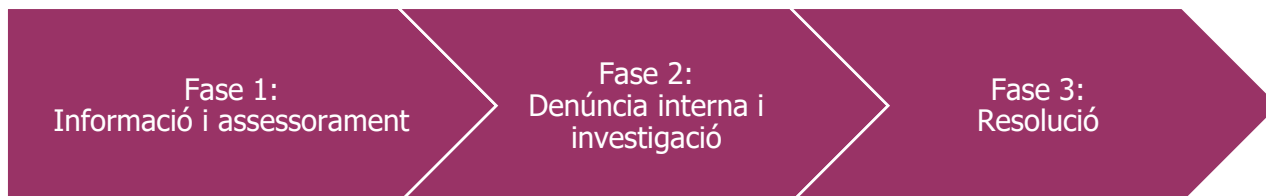
En tots els casos, la **Comissió haurà d'establir contacte directe amb la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat quant a les accions a emprendre i la manera d'afrontar la situació.**

³ Persones i formes de contacte a l'Annex 2.

⁴ Model de consentiment informat a l'Annex 3.



7.4. Fases d'actuació de la via interna



Des de que s'inicia la investigació del cas fins que s'emet l'informe de conclusions cal garantir la màxima celeritat possible i no pot passar més d'1 mes en tot el procés, excepte casos d'especial complexitat i de força major.

Fase 1: Informació i assessorament

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

Aquesta primera fase, com ja s'ha esmentat, s'ha d'iniciar a través del contacte amb la Comissió d'Investigació (via correu, telèfon mòbil o presencialment) i s'ha de desenvolupar en la màxima celeritat possible de temps.

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia, la Comissió haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada i la informarà sobre els seus drets, les opcions i les possibles accions a desenvolupar. En aquest moment, es poden donar els següents escenaris:

- Que la Comissió d'investigació **no detecti cap situació d'assetjament**. Es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció.
- Que la Comissió d'investigació **detecti una situació d'assetjament**. S'informarà a la persona que ha viscut l'assetjament les vies d'actuació disponibles. En aquest cas pot succeir:
 1. **Que la persona assetjada decideixi no presentar una denúncia interna:**
 - S'informarà a l'Alcaldia de l'Ajuntament, o a la persona que la sustenti, tot mantenint la confidencialitat de les persones implicades.
 - La Comissió d'investigació es reunirà per tal de valorar la possibilitat d'interposar una denúncia d'ofici i valorar l'aplicació de mesures preventives, cautelars i de tipus psicosocial.
 - S'oferirà a la persona afectada aquestes possibles mesures i se la informarà dels recursos d'atenció a les violències masclistes disponibles al municipi i comarca (atenció psicològica, assessorament jurídic, etc.).
 - S'establirà, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.



2. **Que la persona assetjada decideixi presentar una denúncia interna** → es passarà a la fase 2.

Cada vegada que la Comissió iniciï un procés d'investigació caldrà realitzar una **acta de constitució** de la mateixa, en què es reculli el nom complet, posició a l'organització i rol dins de la Comissió.
Cada vegada que la Comissió es reuneixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una **acta de la sessió**.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Fase que té l'**objectiu d'investigar els fets de manera exhaustiva per a emetre un informe de conclusions** que reculli l'existència o l'absència d'un assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

La Comissió d'investigació té l'obligació d'iniciar el procés d'investigació en rebre la denúncia⁵ de la persona assetjada. Per tal de garantir la seva confidencialitat, no es registrarà la denúncia al registre general de l'ens local.

En rebre la denúncia, la Comissió d'investigació, **ha de realitzar les següents accions**:

- Signar el document de confidencialitat per part de totes les persones implicades.
- Establir la persona que assumirà la instrucció del cas, la persona secretària i la persona referent. El nomenament s'acordarà entre les membres de la Comissió.
- Obrir un expedient del cas codificat i protegit on només hi tindran accés les persones de la Comissió d'investigació.
- En el cas que la Comissió valori la necessitat, es podrà incorporar una figura externa a l'ens local, per tal d'afavorir la imparcialitat en el cas i assegurar el desenvolupament del Protocol.
- Citar a la persona denunciada per tal d'informar-la de les acusacions formulades a la denúncia, amb acusament de recepció.
- Comunicar a la persona denunciant i denunciada qui assumirà la instrucció del cas, qui serà la persona secretària del cas, qui serà la persona referent i com es portarà a terme la investigació.
- Elaborar l'**informe de conclusions**⁶ dels fets analitzats i les actuacions que s'han desenvolupat en el procés d'investigació (qui s'ha entrevistat, què s'ha demanat, quina informació s'ha recollit, quines conclusions s'han extret, possibles mesures a adoptar...). Aquest informe recollirà si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere donant peu a l'inici de la fase 3.

FUNCIONS DE LA PERSONA INSTRUCTORA I LA PERSONA SECRETÀRIA

- Entrevistar a la persona denunciant.
- Entrevistar a la persona denunciada.

⁵ Model de denúncia interna a l'Annex 4.

⁶ Model d'informe de conclusions a l'Annex 7.



- Entrevistar-se amb possibles testimonis del cas, informant de la necessitat de confidencialitat del cas⁷.
- Assessorar-se de professionals externs, en cas de considerar-ho necessari.
- Garantir la confidencialitat en tot el procés d'investigació.

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

Aquesta fase ha de finalitzar amb l'**informe de conclusions**⁸ dels fets analitzats i les actuacions que s'han desenvolupat en el procés d'investigació (qui s'ha entrevistat, què s'ha demanat, quina informació s'ha recollit, quines conclusions s'han extret, possibles mesures a adoptar...). Aquest informe recollirà si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere donant peu a l'inici de la fase 3.

Fase 3: Resolució

En disposar de l'informe que recull si es disposa d'evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, la Comissió d'investigació acordarà una proposta de resolució del cas, seguint els següents criteris:

- Existència d'evidències d'assetjament: **proposta d'aplicació de mesures, si s'escau.**
- Sense l'existència d'evidències d'assetjament: **proposta d'arxiu de la denúncia.**

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

L'informe de conclusions serà elevat a Recursos Humans, que serà qui informarà a l'Alcaldia per si es desprenen o no accions disciplinàries.

⁷ Model de confidencialitat de testimonis a l'Annex 6.

⁸ Model d'informe de conclusions a l'Annex 7.



8. Aplicació de Mesures

8.1. Mesures de prevenció i detecció

Definides a l'apartat 6 del present Protocol.

8.2. Mesures protectores i cautelars

Es tracta de mesures temporals **adreçades a protegir la persona assetjada i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació**, es resol el cas i es determinen mesures finals. La Comissió ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests **requisits**:

- La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

Amb la voluntat d'afavorir a la implementació del present Protocol, es recullen a continuació **exemples de les mesures cautelars** que es poden desenvolupar a l'ens local. Aquestes seran d'obligat compliment i no podran tenir un impacte en les condicions retributives de les persones afectades davant un cas d'assetjament:

- Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- Teletreball per part de la persona denunciada, sempre amb acord d'aquesta.
- Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- Adaptar o canviar el lloc de treball: garantir, en cas que sigui necessari, que les parts involucrades no hagin de treballar juntes durant el temps de tramitació de l'expedient així com evitar comunicacions internes. Amb aquesta finalitat, es podrà redistribuir feina i adaptar canals de comunicació.
- Suspensió temporal de la part denunciada de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'Ajuntament en els quals estigui present la persona denunciant fins a la resolució del cas.

8.3. Mesures disciplinàries i/o sancionadores

L'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere són fets que, tal com s'ha recollit anteriorment, estan explícitament prohibits a



l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Per això, el present Protocol recull les actuacions a desenvolupar davant aquest fet i proposa les següents sancions i accions correctives, segons la tipologia d'assetjament i amb la voluntat de tractar aquests casos a través d'infraccions disciplinàries.

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

En el cas que es desprengui que seria necessari aplicar mesures sancionadores i disciplinàries, d'acord amb l'informe de conclusions, Recursos Humans haurà de:

- Emetre informe que valori la necessitat d'obrir expedient sancionador per una situació provada d'assetjament en funció de la gravetat dels fets.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i de recuperació i reparació quan es consideri adient.

A la finalització de l'expedient sancionador, Alcaldia informará de les mesures preses a la persona instructora designada per la Comissió d'Investigació per tal que en deixi constància a l'expedient del cas.

Així doncs, en l'aplicació d'aquest tipus de mesures (les sancionadores i disciplinàries), la funció de la Comissió ha de consistir a **valorar la situació d'assetjament, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.**

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la Comissió haurà de valorar si concorren **circumstàncies agreujants**, com ara:

- Superposició de diverses tipologies de violència masclista.
- El fet que hi hagi més d'una persona violentada.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'agressor/a.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona agressora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint peticions sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la persona victimitzada (assetjament vertical descendent).
- El fet que la persona victimitzada es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.



- El fet que la situació de violència masclista es produeix durant el procés de selecció de personal.
- Reiteració en conductes de violència masclista.
- Amenaça de represàlies cap a la persona agredida o les persones testimonis de la situació de violència masclista o persones que donen suport a la persona victimitzada.
- Assetjament dirigit a una persona amb diversitat funcional o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- Pressions o coaccions a la persona victimitzada, testimonis o persones del seu entorn laboral, d'amistats o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Intent de manipulació de la Comissió investigadora.
- Negació davant de proves evidents.

Respecte la prescripció de les faltes en l'àmbit laboral, (independentment de la seva relació contractual amb l'Ajuntament), les faltes lleus prescriuen als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus als 3 anys a partir de la data en que l'empresa o organització en va tenir coneixement.

En tot cas, la prescripció dels fets serà tinguda en compte, si és el cas, en l'aplicació d'un expedient disciplinari laboral; en canvi, la prescripció de la falta no serà tinguda en compte en l'aplicació de mesures de recuperació i reparació, sempre que la investigació duta a terme per la Comissió conclogui que, efectivament, es va donar una situació d'assetjament.

8.4. Mesures de recuperació i reparació

Les mesures de **reparació i recuperació constitueixen una part fonamental del Protocol, garantint un abordatge integral i respectuós de les situacions d'assetjament**. La Llei catalana del dret de les dones a erradicar la violència masclista, de l'any 2020, posa un èmfasi especial en el desenvolupament de la reparació com a eix central per a la recuperació de les persones afectades i la restitució dels seus drets vulnerats.

A l'hora de proposar aquest tipus de mesures, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la Comissió d'investigació haurà de tenir en compte els **següents drets**:

- **Dret al reconeixement públic** de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte, la dignificació i evitant la revictimització. Aquest reconeixement pot contribuir a la reparació simbòlica i legal, facilitar l'accés a drets i suport institucional, i fomentar la memòria històrica i la sensibilització social. No obstant això, ha de ser sempre voluntari i garantir la privacitat i autonomia de la persona afectada.



- **Dret a preservar la intimitat:** el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- **Dret a la compensació i restitució,** que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

A continuació s'anomenen – a tall d'exemple – **algunes possibles mesures de recuperació i reparació:**

- Reconeixement per part de l'Ajuntament que no s'han dut a terme les mesures adequades per a prevenir situació d'assetjament.
- Mantenir algunes de les mesures cautelars aplicades durant la fase d'investigació (modificació horària, permisos, teletreball, etc.).
- Informar i orientar la persona afectada sobre el recursos existents al municipi i la comarca sobre l'atenció integral a les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques.
- Oferir la possibilitat d'acompanyament psicològic i/o assessorament jurídic a la persona afectada.
- Oferir fins a 7 dies de permís remunerat.
- Realitzar entrevistes periòdiques amb la persona afectada i amb l'entorn de treball en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.
- Valorar l'oportunitat de realitzar accions de reparació a nivell col·lectiu.



9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació⁹

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge del present Protocol són els següents:

RESPECTE I PROTECCIÓ

Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.

CONFIDENCIALITAT

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.

Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Es posarà especial atenció en la preservació de la identitat de les persones que hagin posat en coneixement de l'organització l'existència d'una situació d'assetjament o que hagin testificat en un procés d'investigació, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixin una situació d'assetjament sexual.¹⁰

Cal recordar que l'aplicació del present Protocol s'emmarca dins d'una actuació de caràcter intern i que el procediment sancionador, i les normes que el regulen a efectes d'accés a la informació, només s'inicia en cas d'apertura d'un expedient disciplinari/sancionador fruit de la situació d'assetjament.

DRET A LA INFORMACIÓ

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

SUPORT DE PERSONES FORMADES

La Comissió haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, LGTBIA-fòbia i assetjament i, ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

DILIGÈNCIA I CELERITAT

L'abordatge d'un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere exigeix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, investigació i resolució – alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

⁹ Institut de Drets Humans de Catalunya (2024). Protocol per la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

¹⁰ Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50, "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".



En el cas que el compliment dels terminis establerts no sigui possible perquè alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica, la Comissió proposarà l'aplicació de les mesures cautelars i de protecció que consideri convenients, fins que l'inici del procés d'investigació sigui possible.

TRACTE JUST

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació d'assetjament aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part denunciada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les actuacions dutes a termes.

GARANTIA D'INDEMNITAT

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

COL·LABORACIÓ

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

REPARACIÓ

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

GARANTIA DE NO REPETICIÓ

Davant d'una situació d'assetjament, l'Ajuntament ha d'adoptar les mesures necessàries que comprometin al conjunt de l'organització perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

INTERSECCIONALITAT O INTERSECCIÓ D'OPRESSIONS

La concurrència de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament contemplades en el present Protocol.



10. Comissió de seguiment

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

Aquesta estarà formada per:

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

Les funcions específiques de la Comissió de Seguiment, seran:

- Reunir-se anualment.
- Elaborar un informe anual que doni comptes de la funcionalitat i eficàcia del present Protocol, recollint:
 - Nombre de persones treballadores que han comunicat una situació d'assetjament (fins a la fase 1).
 - Nombre de persones que ha denunciat una situació d'assetjament (a partir de la fase 2).
 - Nombre d'actuacions preventives i de sensibilització realitzades a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, desagregant les dades de participació per sexe i recollint les hores participades.
 - Nombre de procediments sancionadors executats per any l'Ajuntament, en matèria de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral.
- Establir les properes accions a dur a terme.
- Prendre i implementar les mesures corresponents per tal de prevenir casos d'assetjament.



11. Annexes

Annex 1. Acords de funcionament de la Comissió d'investigació

ACORDS DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Objecte i aplicació

Aquest document regula l'organització, funcions i funcionament de la Comissió d'investigació del Protocol Intern per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Aquesta Comissió actua en l'àmbit laboral de l'Ajuntament i s'aplica a totes les persones que hi treballen, independentment de la seva relació contractual.

Principis rectors

La Comissió d'investigació es regeix per les garanties i principis rectors definits a l'apartat 9 del Protocol:

- Respecte i protecció
- Confidencialitat
- Dret a la informació
- Suport de persones formades
- Diligència i celeritat
- Tracte just
- Garantia d'indemnitat
- Col·laboració
- Reparació
- Garantia de no repetició
- Interseccionalitat o intersecció d'opressions

Composició de la Comissió d'investigació

La composició de la Comissió es realitzarà tenint en compte els següents criteris:

- Creació per Decret d'Alcaldia en aprovar el Protocol.
- Formada mínim per 4 persones (paritària en gènere), formades en violències masclistes i prevenció de l'assetjament sexual, perspectiva de gènere i diversitat sexual i de gènere.
- Amb:
 - Representació de l'Ajuntament: 1 representant de l'Àrea de Recursos Humans i 1 representant de l'Àrea de Serveis a les persones.
 - Representació de les persones treballadores: 1 representant sindical.
 - Representació de Prevenció de riscos laborals: 1 representant de l'empresa de Prevenció de riscos laborals.



- El nomenament serà efectiu durant 4 anys.
- Es designarà una persona suplent per substituir les persones titulars en cas d'indisposició o si tenen una vinculació directa amb les persones afectades.
- Es recomana incorporar una figura externa de l'Ajuntament, experta en igualtat de gènere i violències masclistes.
- La composició de la Comissió es publicarà a la intranet amb els noms de les membres (titulars i suplents) i les dades de contacte.
- Incompatibilitats:
 - Persones involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
 - Persones amb relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades.
 - En cas de conflicte d'interessos, la persona afectada serà substituïda per la suplent i es garantirà la imparcialitat en la investigació.
- La composició serà la següent:

	Persona titular	Persona suplent
Àrea de Recursos Humans	Cap de Recursos Humans <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de prevenció <i>Adreça de correu electrònic</i>
Prevenició de riscos laborals (PRL)	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals (personal extern) <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals (personal extern) <i>Adreça de correu electrònic</i>
Àrea de Serveis a les persones	Tècnic/a d'Igualtat <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de l'EBAS <i>Adreça de correu electrònic</i>
Representació de les persones treballadores	Representació del Comitè d'empresa i Delegats <i>Adreça de correu electrònic</i> <i>Telèfon</i>	Representació del Comitè d'empresa i Delegats <i>Adreça de correu electrònic</i> <i>Telèfon</i>

Funcions

Les funcions de la Comissió són:

- Analitzar les denúncies presentades i la documentació aportada.
- Reunir el màxim de proves possibles per a la investigació de l'assetjament.
- Identificar si el comportament denunciat pot constituir un assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral.
- Acompanyar la persona denunciant mitjançant l'escolta activa i la no victimització, informant-la de les eines disponibles.
- Assessorar a l'hora de procedir amb la denúncia.
- Informar dels drets i obligacions de les persones treballadores de l'ens local.
- Valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- Facilitar a la persona denunciant altres vies de suport (mèdiques, psicològiques, legals, etc.).
- Emetre un informe de conclusions respecte a l'existència d'assetjament.



- Vetllar per tal de que finalitzi l'assetjament en iniciar la investigació.
- Vetllar per la confidencialitat del cas i de les persones implicades.
- Acompanyar la persona afectada en la seva recuperació des de la no victimització.

Les funcions a desenvolupar per qui ocupa el rol d'instrucció, secretària i referent del cas es troben definides en el Protocol.

Funcionament

- La Comissió es reunirà sempre que es presenti una denúncia o quan es consideri necessari.
- Quan arribi un cas, la Comissió es podrà constituir amb un mínim de 3 persones i haurà d'acordar i establir qui serà la persona que assumirà la instrucció del cas, la persona secretària i la persona referent.
- La Comissió haurà de signar el document de 'Model de confidencialitat de la Comissió d'investigació i del servei d'assessorament extern, si escau' (annex 5).
- Per tal de garantir la confidencialitat es crearà un registre de les persones que intervenen, la identitat de les quals serà degudament codificada. En tota la documentació que s'elabori per a la gestió del procés, des de la recepció de la denúncia, hauran de figurar els codis d'identitat enlloc del nom i cognoms. La codificació es farà de la següent manera:
 - Número d'ordre del procés de l'any, expressat en dos dígits (01).
 - Any d'inici del procés, expressat en quatre dígits (2025).
 - Dígits identificadors dels diferents rols:
 - Persona assetjadora AS.
 - Persona assetjada AV.
 - Testimoni TE.
 - Número seqüencial d'ordre, en cada cas, expressat en dos dígits (01).
 - Exemple: 012025AS01.
- Cada vegada que la Comissió iniciï un procés d'investigació caldrà realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli el nom complet, posició a l'organització i rol dins de la Comissió.
- Cada vegada que la Comissió es reuneixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una acta de la sessió.
- Es garantirà la màxima discreció i confidencialitat durant el procés d'investigació.
- Les decisions es prendran per consens i, si no és possible, per majoria simple.
- Per iniciar el procés d'investigació intern la Comissió haurà de disposar de:
 - El consentiment informat de la persona denunciante (annex 3. Model de consentiment informat). En cas que la comunicació o denúncia sigui presentada per una tercera persona, abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució previst en el Protocol, caldrà contactar amb la persona afectada i obtenir el seu consentiment informat.



- En tots els casos, la Comissió haurà d'establir contacte directe amb la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat quant a les accions a emprendre i la manera d'afrontar la situació.
- En el cas de que la investigació requereixi de la participació de testimonis, aquestes persones hauran de signar el document 'Model de confidencialitat de testimonis' (annex 6).
- Des de que s'inicia la investigació del cas fins que s'emet l'informe de conclusions cal garantir la màxima celeritat possible i no pot passar més d'1 mes en tot el procés, excepte casos d'especial complexitat i de força major.

Respecte la prescripció de les faltes en l'àmbit laboral, (independentment de la seva relació contractual amb l'Ajuntament), les faltes lleus prescriuen als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus als 3 anys a partir de la data en que l'empresa o organització en va tenir coneixement.

En tot cas, la prescripció dels fets serà tinguda en compte, si és el cas, en l'aplicació d'un expedient disciplinari laboral; en canvi, la prescripció de la falta no serà tinguda en compte en l'aplicació de mesures de recuperació i reparació, sempre que la investigació duta a terme per la Comissió conclouï que, efectivament, es va donar una situació d'assetjament.

Fase 1: Informació i assessorament

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia, la Comissió haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada i la informará sobre els seus drets, les opcions i les possibles accions a desenvolupar.

En aquest moment, es poden donar els següents escenaris:

- Que la Comissió d'investigació no detecti cap situació d'assetjament. Es tancarà el cas i no es portarà a terme cap acció.
- Que la Comissió d'investigació detecti una situació d'assetjament. S'informarà a la persona que ha viscut l'assetjament les vies d'actuació disponibles. En aquest cas pot succeir:
 - Que la persona assetjada decideixi no presentar una denúncia interna:
 - S'informarà a l'Alcaldia de l'Ajuntament, o a la persona que la sustenti, tot mantenint la confidencialitat de les persones implicades.
 - La Comissió d'investigació es reunirà per tal de valorar la possibilitat d'interposar una denúncia d'ofici i valorar l'aplicació de mesures preventives, cautelars i de tipus psicosocial.
 - S'oferirà a la persona afectada aquestes possibles mesures i se la informará dels recursos d'atenció a les violències masclistes disponibles al municipi i comarca (atenció psicològica, assessorament jurídic, etc.).
 - S'establirà, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.
 - Que la persona assetjada decideixi presentar una denúncia interna (Annex 4. Model de denuncia interna)→ es passarà a la fase 2.



Fase 2: denúncia interna i investigació

La Comissió d'investigació té l'obligació d'iniciar el procés d'investigació en rebre la denúncia¹¹ de la persona assetjada. Per tal de garantir la seva confidencialitat, no es registrarà la denúncia al registre general de l'ens local.

Accions ha realitzar:

- Signar el document de confidencialitat per part de totes les persones implicades.
- Establir la persona que assumirà la instrucció del cas, la persona secretària i la persona referent. El nomenament s'acordarà entre les membres de la Comissió.
- Obrir un expedient del cas codificat i protegit on només hi tindran accés les persones de la Comissió d'investigació.
- En el cas que la Comissió valori la necessitat, es podrà incorporar una figura externa a l'ens local, per tal d'afavorir la imparcialitat en el cas i assegurar el desenvolupament del Protocol.
- Citar a la persona denunciada per tal d'informar-la de les acusacions formulades a la denúncia, amb acusament de recepció.
- Comunicar a la persona denunciant i denunciada qui assumirà la instrucció del cas, qui serà la persona secretària del cas, qui serà la persona referent i com es portarà a terme la investigació.
- Elaborar l'**informe de conclusions**¹² dels fets analitzats i les actuacions que s'han desenvolupat en el procés d'investigació (qui s'ha entrevistat, què s'ha demanat, quina informació s'ha recollit, quines conclusions s'han extret, possibles mesures a adoptar...). Aquest informe recollirà si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere donant peu a l'inici de la fase 3.

Fase 3. Resolució

La Comissió d'investigació acordarà una proposta de resolució del cas, seguint els següents criteris:

- Existència d'evidències d'assetjament: proposta d'aplicació de mesures, si s'escau.
- Sense l'existència d'evidències d'assetjament: proposta d'arxiu de la denúncia.

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

L'informe de conclusions serà elevat a Recursos Humans, que serà qui informarà a l'Alcaldia per si es desprenen o no accions disciplinàries.

¹¹ Model de denuncia interna a l'Annex 4.

¹² Model d'informe de conclusions a l'Annex 7.



Seguiment

Semestralment, la Comissió d'investigació es reunirà de forma ordinària per tal de dur a terme el seguiment de l'evolució de les mesures proposades.

No obstant, en qualsevol moment, qualsevol de les persones que formen part de la Comissió podrà convocar-la per tal de compartir informació rellevant relativa als casos abordats amb anterioritat.

Modificació del document d'Acords de funcionament

Aquest document podrà ser modificat si es considera necessari per millorar el seu funcionament, mitjançant un acord de la majoria de la Comissió.

Entrada en vigor

Aquest document entrarà en vigor el dia següent de l'aprovació del Protocol per part de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans i es mantindrà vigent fins que sigui modificat o substituït.



Annex 2. A qui et pots dirigir? Persones de contacte de la Comissió d'Investigació

La composició de la Comissió es publicarà a la Intranet amb el nom de les membres (titulars i suplents) i les dades de contacte:

	Persona titular	Persona suplent
Àrea de Recursos Humans	Cap de Recursos Humans <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de prevenció <i>Adreça de correu electrònic</i>
Prevenció de riscos laborals (PRL)	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals (personal extern) <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de prevenció de riscos laborals (personal extern) <i>Adreça de correu electrònic</i>
Àrea de Serveis a les persones	Tècnic/a d'Igualtat <i>Adreça de correu electrònic</i>	Tècnic/a de l'EBAS <i>Adreça de correu electrònic</i>
Representació de les persones treballadores	Representació del Comitè d'empresa i Delegats <i>Adreça de correu electrònic</i> <i>Telèfon</i>	Representació del Comitè d'empresa i Delegats <i>Adreça de correu electrònic</i> <i>Telèfon</i>



Annex 3. Model de consentiment informat

CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT

Codi del cas:

Dades personals

Nom i Cognoms:

DNI:

Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Persona vinculada a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans com a:

- ☐ Treballador/a de l'Ajuntament
- ☐ Càrrec polític
- ☐ Treballador/a d'una altra institució pública
- ☐ Treballador/a d'una empresa externa
- ☐ Persona en pràctiques
- ☐ Persona que està en un procés de selecció
- ☐ Altres: _____

Departament:

Consentiment

Dono lliurement i voluntàriament consentiment perquè la informació que he lliurat, relativa a un possible cas d'assetjament, sigui traslladada a la Comissió d'Investigació, d'acord amb el Protocol Intern per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans.

Atès que he estat informat/da en uns termes comprensibles, que he pogut formular preguntes i que m'han estat aclarits els dubtes presentats en llegir o escoltar la informació específica, autoritzo a la Comissió d'Investigació a practicar l'esmentada investigació i les actuacions que se'n derivin.

Sé que la signatura i l'atorgament d'aquest consentiment informat no implica cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic o psicològic com jurídic. Sé també que puc desdir-me de la signatura d'aquest consentiment en tot moment, comunicant-ho per escrit a la Comissió d'Investigació.



Tinc coneixement que la Comissió d'Investigació té l'obligació d'informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.

La Comissió d'Investigació garanteix que en la utilització de les dades facilitades respectarà la confidencialitat i es compromet a no utilitzar-les amb cap altra finalitat que la regulada en el Protocol.

Lloc i Data

Signatura de la persona interessada



Annex 4. Model de denúncia interna

DENÚNCIA INTERNA

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

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

Tipus d'assetjament:

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe
- ☐ Orientació sexual
- ☐ Identitat de gènere
- ☐ Expressió de gènere

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

Noms, cognoms i lloc de treball de possibles testimonis:

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



Ajuntament de
**Palau-solità
i Plegamans**

Rebuda per:	Data: Signatura:
--------------------	---------------------------------------



COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I DEL SERVEI D'ASSESSORAMENT EXTERN, SI ESCAU

Signat: Nom de la persona





Annex 7. Model d'informe de conclusions

INFORME DE CONCLUSIONS

Codi d'identificació del cas (número d'ordre del procés de l'any i any d'inici del procés):

Codi de la persona/es denunciant/s:

Codi de la persona/es denunciada/es:

Codi dels i les testimonis:

Membres de la Comissió que han participat en la investigació:

Persones externes que han participat en la investigació:

Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades
(antecedents del cas, denúncia, circumstàncies, testimonis, proves, resum dels fets principals):

Resum de les intervencions (metodologia) realitzades:

Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés:



Resolució (valoració de la situació i conclusions)

Mesures proposades (diferenciades per tipologia: preventives, cautelars i protectores, de recuperació i reparació i obertura d'expedient disciplinar i/o sancionador)

A qui s'eleva l'informe:

Altres observacions:

Informe elaborat per:

Data:

***Signatura de totes les persones de la
Comissió:***