

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

Aprovat en sessió ordinària de la Comissió Tècnica d'Igualtat el 18/06/2024

Ratificat per la Comissió Paritària d'Igualtat el 3/07/2024

Versió 7

Revisió i aprovació final: gener del 2025

Índex

Introducció.....	4
1. Marc normatiu.....	6
1.1. Marc normatiu internacional	
1.2. Marc normatiu comunitari	
1.3. Marc normatiu estatal	
1.4. Marc normatiu autonòmic	
2. Marc conceptual.....	10
- Assetjament sexual	
- Assetjament per raó de sexe	
- Comportament no desitjat per part de qui el pateix	
- Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista	
- Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant	
- Modalitats d'assetjament	
3. Marc organitzatiu. Competències, funcions i responsabilitats.....	13
4. Àmbit d'aplicació.....	16
4.1. Àmbit temporal: vigència	
4.2. Àmbit Subjectiu	
5. Actuacions preventives.....	18
5.1. Sensibilització	
5.2. Altres actuacions preventives	

6. Procediment.....	19
6.1. Principis i garanties	
6.2. Fases del procediment d'actuació	
- Comunicació i acollida	
- Denúncia i investigació	
- Resolució i control de l'aplicació de mesures	
6.3. Vies de resolució externes	
6.4. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	
6.5. Revisió del procediment	
6.6. Vies de comunicació	
7. Referències normatives.....	27
7.1. Normativa catalana	
7.2. Normativa estatal	
7.3. Normativa europea	
7.4. Normativa internacional	
Annex 1. Formulari.....	30
Annex 2. Consentiment informat.....	32
Annex 3. Declaració de confidencialitat.....	33
Annex 4. Comunicació de l'inici del procediment d'investigació.....	34
Annex 5. Diagrama.....	35
Annex 6. Matriu de relacions.....	36

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe atempten contra aquests principis.

Des de l'Ajuntament de Barcelona es vol lluitar decididament contra aquests tipus d'assetjament. Per tal d'assolir aquest objectiu, es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la prevenció, amb la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que integren l'organització, i, en segon lloc, establint uns mecanismes clars i objectius d'intervenció davant de casos eventuals d'assetjament.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es puguin produir a l'Ajuntament de Barcelona i als ens adherits al seu acord de condicions laborals, inclosos els comesos en l'àmbit digital. És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes a través d'una intervenció organitzativa amb diligència deguda en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe que garanteixi la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona i dels ens adherits al seu acord de condicions laborals, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions, símptomes i exemples. En segon lloc, descriurà els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments que cal seguir. I, finalment, abordarà les mesures de sensibilització i formació en la matèria. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics del protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització, des del disseny fins a la implantació.
- Obtenir la informació necessària per elaborar diagnòstic sobre aquesta qüestió dins l'organització.
- Garantir i millorar els canals de coordinació entre àmbits, sectors, districtes i altres organismes que treballen en aquesta qüestió per afavorir una actuació integral a l'Ajuntament de Barcelona.
- Habilitar recursos diversificats per resoldre àgilment cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços.

- Definir els rols i les responsabilitats dels agents implicats.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es creïn en cada cas per protegir les víctimes en tot moment, incloses les mesures cautelars que calguin.
- Acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures que corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà, en cap cas, que les persones implicades o l'Administració mateixa facin ús de les accions legals que corresponguin.

A partir de l'entrada en vigor d'aquesta nova versió del protocol, que es produirà arrel de la seva publicació a la Gasetta Municipal, es deixarà sense efectes la seva versió anterior.

El present protocol no aplica pels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere atès que hi ha un protocol específic per aquest casos, el *Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*.

1 MARC NORMATIU

1.1. MARC NORMATIU INTERNACIONAL

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra de les conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Les Nacions Unides han recollit, en diverses conferències mundials, la qüestió de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i els han relacionat amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació.

El juliol del 1985, en la II Conferència Mundial de la Dona, a Nairobi, es van fixar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball.

La IV Conferència Mundial de la Dona, feta a Pequín el 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que tingués com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, el que incloïa les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

I, darrerament, en el context dels Objectius del Mil·lenni 2030, l'ONU ha establert com a cinquè objectiu de desenvolupament sostenible el d'assolir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes d'arreu del món i eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en l'àmbit públic i privat, inclòs el tràfic d'éssers humans, l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.

L'Organització Internacional del Treball (OIT), ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, que incloïa 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.

La Resolució de l'OIT del 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

Així mateix, el Conveni sobre la violència i l'assetjament (núm. 190) i la Recomanació que l'acompanya (núm. 206) es van adoptar el juny del 2019 en la Conferència del Centenari de l'Organització Internacional del Treball (OIT). La comunitat internacional va indicar clarament que la violència i l'assetjament en el món laboral no s'ha de tolerar i cal eliminar-la. Aquests instruments fonamentals van ser elaborats pels representants governamentals, patronal i part social, estableixen un marc comú per prevenir i abordar la violència i l'assetjament, i es basen en un enfocament inclusiu, integrat i que tingui en compte les consideracions de gènere.

1.2. MARC NORMATIU COMUNITARI

A la Unió Europea diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. El 1987 es va publicar l'informe "La dignitat de la dona a la feina", un informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea, que ja esmenta

l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per causa de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional.

La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta qüestió.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o si la seva acceptació s'utilitza com a base per a una decisió que l'afecti.

Més recentment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

El 23 de desembre de 2019 es publica en el DOUE (2019/C433/07) la Resolució del Parlament Europeu d'11 de setembre de 2018 sobre les mesures per prevenir i combatre l'assetjament sexual i psicològic en el lloc de treball, en els espais públics i en la vida política de la Unió (2018/2055(INI)). S'hi fa esment que és imperatiu que els estats membres de la UE, les autoritats regionals i locals, les organitzacions i els sindicats comprenguin els obstacles als quals s'enfronten les dones en denunciar casos d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe i violència, i que, en conseqüència, han d'oferir un suport ple a les dones i animar-les a denunciar els casos d'assetjament per raó de sexe, assetjament per motius d'embaràs i maternitat i assetjament psicològic, entre altres, sense por a possibles repercussions, així com crear mecanismes que facultin i donin suport a les dones per tal de denunciar aquests abusos de forma segura.

1.3. MARC NORMATIU ESTATAL

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la Constitució propugna, com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per fer que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets de les altres persones són fonaments de l'ordre polític i de la pau social, de la mateixa manera que ho són la igualtat

i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, i a no patir tractes degradants, i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia.

D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

Cal fer esment de diverses lleis estatals que recullen aquesta qüestió. Així, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors recull el dret dels treballadors i les treballadores a la seva integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual, i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen, que podrà motivar l'acomiadament disciplinari a l'àmbit del personal laboral.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes, les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic exposa el dret de les empleades i els empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, i esmenta com a falta disciplinària molt greu qualsevol actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, per discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

En virtut de l'article 76bis de la Llei 5/2008 i a l'article 4 de la Llei 17/2015 les associacions de defensa dels drets de les dones tenen la capacitat i la legitimació per a intervenir com a part interessada en els processos civils, socials i contenciosos administratius que afectin el dret d'igualtat efectiva de les dones, de conformitat amb les lleis reguladores d'aquests processos. Aquest reconeixement resta subjecte al consentiment de la persona interessada.

La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals, també en l'àmbit laboral. En aquest sentit, les empreses han 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, i incidir especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, en els termes previstos en l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat

efectiva de dones i homes, inclosos els comesos en l'àmbit digital. Tanmateix, han d'arbitrar procediments específics per a la prevenció i donar via a les denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagi estat víctima d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual per a si mateix/a o per a una tercera persona en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes 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.

1.4. MARC NORMATIU AUTONÒMIC

A Catalunya, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i les treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i que recull els drets dels funcionaris i les funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i de rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Més recentment, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb la feina—, que pot adoptar els tipus d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definits i integrats en aquest protocol. Així mateix, l'articulat d'aquesta llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit dins l'àmbit laboral.

Aquest **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe** té en compte totes aquestes referències.

2 MARC CONCEPTUAL

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions que no hi estiguin incloses específicament; totes es basen en les definicions utilitzades en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Així es pot dir que l'assetjament sexual:

- És una forma de violència masclista.
- És un comportament:
 - verbal, no verbal o físic.
 - que té un component de caire sexual.
 - ofensiu i no desitjat per la víctima.
 - que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori.

Es poden trobar una multitud de comportaments (verbals, no verbals o físics) que la persona assetjadora fa cap a la víctima: des dels aparentment innocus fins a accions que són manifestament greus i constitueixen un delictes penal per si mateixes. Així mateix, aquests comportaments poden tenir lloc **puntualment o de manera sistemàtica i reiterada**.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden ressaltar els exemples següents:

- Mirades lascives i gestos obscens
- Inducció per quedar-se a soles innecessàriament
- Comentaris i bromes sexuals ofensius
- Invitacions persistents per concretar cites
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals
- Demandes de favors sexuals
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat
- Ús d'imatges amb contingut sexual explícit
- Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir, per si sol, un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament o el tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat o l'assumpció de responsabilitats familiars.

De la mateixa manera que en el cas de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe:

- És una forma de violència masclista.
- És un comportament:
 - verbal, no verbal o físic.
 - ofensiu i no desitjat per la víctima.
 - que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que, mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret: és a dir, per exemple, simplement pel fet de ser dona, d'estar embarassada o ser mare, o de voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació es ressalten els exemples següents relacionats amb aquest tipus d'assetjament:

- Bromes o insults sexistes i ofensius
- Aïllament
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó del seu sexe
- Comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la dona
- Actituds paternalistes

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. Per tant, **aquests comportaments s'han d'haver dut a terme de forma contínua i sistemàtica.**

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 volgut.

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 pot ser considerat assetjament.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe intervenen de forma negativa en les víctimes i afecten:

- La salut psíquica: ansietat, estrès, depressió, sentiment de culpa, manca de concentració, disminució d'autoestima, entre altres.
- La salut física: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius/cutanis/respiratoris, taquicàrdies, etcètera.
- L'activitat i les relacions laborals: desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació amb companys, pèrdua de perspectiva professional, etcètera.

Modalitats d'assetjament

L'assetjament presenta modalitats diferents 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.

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

També es pot distingir entre:

- *Assetjament d'intercanvi*: prové d'un superior jeràrquic o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals o l'ocupació de la víctima. Aquests tipus d'assetjament es produeixen quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. 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, fet que implica un abús d'autoritat.
- *Assetjament ambiental*: prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors, etcètera). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

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

3 MARC ORGANITZATIU. COMPETÈNCIES, FUNCIONS I RESPONSABILITATS

Les competències i les obligacions de les persones intervinents en un cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe són:

3.1. Persona implicada en la denúncia (persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora)

- Aportar indicis o proves, a partir de la denúncia feta, que fonamentin les situacions d'assetjament o el contrari.
- Mantenir la confidencialitat del cas en tot moment.

3.2. Representació sindical

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i els compromisos establerts.
- Contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant les empleades i els empleats.
- Informar els comandaments dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.
- Mantenir la confidencialitat del cas en tot moment.

3.3. Treballadores i treballadors

- Abstenir-se d'exercir o cooperar en qualsevol conducta o situació d'assetjament que constitueix l'objecte d'aquest protocol.
- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració voluntària en cas que se'ls citi com a testimonis.
- Mantenir la confidencialitat del cas en tot moment.

3.4. Comissió Tècnica d'Igualtat (CTI)

- Impulsar mesures preventives de caire general en el marc de les seves competències.
- Proposar, si escau, mesures preventives o cautelars específiques.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

La composició i funcions de la Comissió Tècnica d'Igualtat s'especifica al Pla d'Igualtat vigent.

3.5. Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos

- Els membres han de garantir la neutralitat en la seva participació. S'han d'abstenir de participar en aquesta comissió si tenen un conflicte d'interessos amb alguna de les persones implicades en el cas. Analitzar la documentació disponible i garantir que no es distribueixi el material confidencial.
- Conèixer la informació detallada de les actuacions d'investigació.
- Elaborar l'informe proposta de resolució amb les conclusions i mesures proposades a partir de la informació aportada en l'informe d'investigació fet pel Departament d'Igualtat.
- Informar la Comissió Tècnica d'Igualtat del resultat del procediment.
- Proposar, si escau, mesures preventives o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat i a la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció.

- Mantenir la confidencialitat del cas.

Formen part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos: el/la cap del Departament d'Igualtat, un tècnic/a del Departament d'Igualtat, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat i una persona de l'organització municipal que formi part de la Comissió Tècnica d'Igualtat. Es designarà president/a i secretari/ària, i signarà les actes la persona designada com a secretari/ària. Els acords presos en el si d'aquesta comissió seran per majoria i, en cas d'empat, es farà servir el vot de qualitat del president/a.

Aquesta comissió pot rebre assessorament extern especialitzat en gènere, si escau.

3.6. Cap del Departament d'Igualtat

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos com a president/a.
- Estar informat/ada de possibles casos d'assetjament a través de les persones involucrades o de qualsevol persona de l'organització, i rebre denúncies per escrit.
- Proposar accions, en el marc del Pla d'igualtat, de sensibilització, comunicació o formació a escala global per conscienciar el personal.
- Facilitar, al / a la gerent de Persones, Organització i Administració Electrònica, la informació sobre els casos, respectant-ne la confidencialitat.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Gestionar i custodiar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etcètera).
- Emetre un informe de la investigació i remetre'l a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos perquè en faci l'avaluació.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.7. Servei de Prevenció

- Formar part de la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Posar en coneixement del Departament d'Igualtat les denúncies que rebí.
- Donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència que hi intervinguin serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar o minimitzar al màxim la possible afectació.
- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.8. Direcció de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció

- Facilitar l'activitat de la Comissió Tècnica d'Igualtat i proporcionar prou recursos per dur a terme les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Derivar, a les persones competents, l'informe proposta de resolució de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Comunicar i proposar, als i les gerents dels àmbits, sectors i districtes on treballa la persona assetjada i l'assetjadora, les mesures de protecció que caldria adoptar.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores.

- Proposar a la gerència corresponent la incoació del procediment disciplinari que se'n pugui derivar.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.9. Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica

- Rebre les denúncies i les queixes a través del Departament d'Igualtat.
- Iniciar i instruir les actuacions d'intervenció del seu àmbit.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.10. Direcció de Serveis Generals / cap de Recursos Humans / cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu al qual pertany la persona denunciant i la persona denunciada

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores preservin el respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i a la normativa que l'empara, així com sobre les sancions preceptives i el procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Dur a terme les actuacions que li corresponguin, tenint en compte la informació i la documentació derivades per la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció.
- Executar les mesures cautelars i les mesures correctores que escaiguin per tal de garantir la protecció de les persones implicades i evitar l'aparició de casos nous.
- Promoure l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas, si n'hi ha.
- Aplicar les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica, i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

4.1. ÀMBIT TEMPORAL: VIGÈNCIA

Aquest protocol entrarà en vigor a partir que es publiqui en la *Gasetta Municipal*.

4.2. ÀMBIT SUBJECTIU

4.2. a) Aquest protocol és aplicable directament a tots els empleats i les empleades de l'Ajuntament de Barcelona adscrits a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'Administració municipal que estiguin adherits a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona pel 2021-2024, i en concret:

- Institut Municipal d'Hisenda
- Institut Municipal d'Informàtica
- Institut Municipal de Mercats
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- Institut Municipal de Serveis Socials
- Institut Municipal d'Educació
- Institut Barcelona Esports
- Institut Municipal del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida
- Institut de Cultura de Barcelona
- Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona
- Institut Municipal d'Urbanisme
- Agència de Salut Pública de Barcelona
- Consorci d'Educació de Barcelona
- Consorci de Biblioteques

El protocol serà aplicable tant a situacions d'assetjament entre personal municipal com a situacions d'assetjament entre personal municipal i personal d'empreses externes o ciutadania.

Igualment serà aplicable als ens municipals de naturalesa no empresarial que, en aplicació de la clàusula preliminar establerta a l'acord de condicions de treball, s'adhereixin a l'acord de condicions en els termes previstos en la clàusula esmentada.

4.2.b) Pel que fa als ens municipals no inclosos en l'acord marc de condicions de treball i que no tinguin protocol propi, aquest protocol serà el marc de referència per a la concreció que han de dur a terme en el seu àmbit d'actuació.

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics municipals i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia en aquesta matèria, o bé entre personal funcionari municipal que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi d'aquestes, hi haurà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients. La coordinació es durà a terme entre el Departament d'Igualtat i el departament responsable de l'aplicació del protocol propi de l'ens.

4.2.c) Quant al personal treballador de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Barcelona, cal tenir en compte els aspectes següents:

- Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de tenir aprovats protocols específics per a la prevenció de l'assetjament, en aplicació de la clàusula de contractació "Clàusula de mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe", i que incloguin mesures preventives i un procediment d'investigació de les denúncies. Si l'empresa externa no té protocol propi, aquest protocol serà el marc de referència per a la concreció que han de dur a terme en el seu àmbit d'actuació, tant per a casos interns com per a casos en què estiguin involucrades persones de fora de la seva organització.
- Les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de ser informades de l'existència d'aquest protocol, amb la finalitat que adaptin els seus protocols propis al funcionament d'aquest.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics municipals i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenient.

La comunicació es durà a terme entre el Departament d'Igualtat i l'òrgan gestor del contracte, a fi que aquest últim coordini les actuacions entre l'Ajuntament i l'empresa externa contractada.

4.2.d) A la resta de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que tinguin lloc en dependències municipals i no estiguin previstos en els punts anteriors, els és aplicable tot allò referent a la normativa d'equipaments municipals i es coordinaran a través dels protocols corresponents que es determinin a partir d'aquesta normativa.

En l'annex 3 s'incorpora el resum de la matriu de relacions en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i les vies per abordar-los en cada cas.

5. ACTUACIONS PREVENTIVES

Els organismes implicats, com ara la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió Tècnica d'Igualtat, han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes propostes de mesures:

5.1. Sensibilització

Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica per a tots els nivells jeràrquics, el personal tècnic dels serveis de prevenció i el personal de les unitats de recursos humans i personal competent en matèria jurídica.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una difusió àmplia.
 - Preparar instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament per al conjunt de treballadors/ores.
 - Fer sessions d'informació per a treballadors/ores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els/les protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol a partir de l'observació d'indícis.
 - Proporcionar informació sobre el protocol contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon del Departament d'Igualtat de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica.
 - Establir un apartat de preguntes freqüents en la intranet de l'Ajuntament i dels organismes dependents.
 - Oferir càpsules formatives i informatives dirigides i adaptades als col·lectius de funcionaris i laborals.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

5.2. Altres actuacions preventives

- Habilitar recursos diversificats per resoldre precoçment cada tipus d'assetjament.
- Elaborar i difondre una sèrie de mesures de tolerància zero.
- Donar a conèixer al personal la possibilitat d'adreçar-se al Departament d'Igualtat en els casos que no siguin, a priori, valorats com a susceptibles de denúncia, però que suposin un incompliment d'aquestes mesures.
- Fer enquestes sobre el sexisme i la igualtat en l'organització.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals.

6. PROCEDIMENT

6.1. Principis i garanties

En els casos d'assetjament, les persones implicades en cap cas no rebran interpretacions ni judicis d'allò que exposen, i cal tenir en compte que actuen com a referència els **principis** següents:

- *Principi de respecte a la dignitat personal.* S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones implicades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades. Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden rebre l'acompanyament i l'assessorament de persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment han de tenir les garanties de no-discriminació i de no represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- *Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*
- *Principi de confidencialitat.* La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol ha de tenir caràcter confidencial i només l'han de conèixer les persones que intervenen directament en les diverses fases d'aquest protocol.
- *Principi de celeritat.* La durada màxima de tot el procediment ha de ser de quaranta dies laborables, ampliable a un màxim de cinquanta dies (des de la interposició de la denúncia fins que es tanquen les actuacions derivades de l'activació del Protocol).
- I d'altres com ara el *principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional* o els *principis d'eficàcia, de coordinació i de participació*.

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

- Totes les persones implicades en el procediment (afectades, testimonis, denunciades) tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament, especialment a rebre informació sobre els seus drets i deures. Les persones afectades i denunciades també tindran dret a conèixer en quina fase es troba el procediment i el resultat final de les investigacions.
- Qualsevol empleada o empleat públics municipals tenen l'obligació de posar en coneixement del Departament d'Igualtat els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tinguin coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu dels assetjaments objecte d'aquest protocol podrà denunciar-ho i tindrà dret a obtenir-hi una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de totes les actuacions que s'hagin dut a terme durant el procediment, mitjançant una diligència.
- Qualsevol comandament té l'obligació d'atendre i tramitar les denúncies que rebi sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per a les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim

previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i als preceptes que hi siguin aplicables de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals. A aquest efecte, aquesta informació ha de tenir el mateix tractament que el requerit per a categories especials de dades.

6.2. Fases del procediment d'actuació

6.2.1. Fase 1. Comunicació i acollida

6.2.1.1. Comunicació

Qualsevol persona afectada per un possible assetjament sexual o per raó de sexe pot comunicar-ho tan aviat com sigui possible una vegada passats els fets, de manera verbal o escrita, a través de les vies de contacte, inclosa l'electrònica, o per qualsevol altre mitjà descrit en aquest procediment en el punt 6.6.

Així mateix, qualsevol persona que adverteixi una conducta que pugui constituir aquest tipus d'assetjament en l'àmbit d'aquesta Administració ha de comunicar-ho tan aviat com sigui possible una vegada passats els fets, de manera verbal o escrita, a través de les vies de contacte, inclosa l'electrònica, o qualsevol altre mitjà descrit en aquest procediment en el punt 6.6.

La comunicació s'ha de presentar al Departament d'Igualtat i no implicarà l'activació del protocol de manera automàtica, ja que la comunicació pot tenir per objecte formular consultes o rebre assessorament. El Departament d'Igualtat ha d'informar sobre els drets de la persona afectada i la resta de persones implicades, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

6.2.1.2. Inici de l'acollida: entrevista amb la persona afectada

Quan el Departament d'Igualtat rebi una comunicació o tingui coneixement de fets que puguin constituir assetjament sexual o per raó de sexe, s'ha de posar en contacte, com més aviat millor, amb la persona afectada per citar-la a una entrevista inicial i l'ha d'informar sobre el seu dret a assistir-hi acompanyada d'una persona amb representació sindica, o d'una altra persona que desitgi.

En aquesta entrevista inicial:

- S'ha de signar un acord de confidencialitat que a partir d'aquest moment també subscriuran totes les persones que prenguin part en qualsevol moment del procediment.
- S'ha d'oferir a la persona afectada la possibilitat d'acudir al servei mèdic a fi de valorar la possible afectació que la situació denunciada pugui tenir per a la seva salut i, si escau, la necessitat d'adoptar mesures de protecció.
- Se l'ha d'informar sobre la possibilitat d'adreçar-se als serveis d'atenció i suport específics per a persones víctimes de violència masclista, com els punts d'informació i atenció a les dones (PIAD); el Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA); els serveis d'informació

i atenció a les dones (SIAD) dels municipis de les persones afectades, o els serveis de les entitats que treballen contra la violència de gènere.

- Se li ha d'informar sobre aquest procediment i les seves fases i garanties. Se li ha d'oferir informació sobre els drets, les opcions i les accions que pugui necessitar per prendre decisions.

- Se li ha de donar suport en la concreció i el relat escrit dels fets comunicats, de les persones implicades i de les proves existents. S'ha de garantir l'assessorament jurídic i psicològic d'aquestes persones, el dret a l'assistència especialitzada, sense perjudici que les víctimes decideixin fer ús d'altres recursos ja oferts amb caràcter general a les víctimes de violència sexual per l'Ajuntament mateix o per altres institucions públiques.

6.2.1.3. Actuacions durant la fase d'acollida

A més de l'entrevista inicial, el Departament d'Igualtat ha de mantenir amb la persona afectada els contactes i les reunions que valori necessaris en funció de les circumstàncies i necessitats del cas.

El Departament d'Igualtat pot establir o, si escau, proposar als òrgans competents les mesures que consideri oportunes per protegir la salut de les persones afectades.

El Servei de Prevenció, en els casos en què aquest servei ho consideri oportú, ha de fer un informe de riscos psicosocials respectant els principis i les garanties del procediment regulat en aquesta norma.

6.2.1.4. Fi de la fase d'acollida

Si després de les actuacions dutes a terme en la fase d'acollida la persona afectada decideix continuar amb el procediment a través de la presentació d'una denúncia formal, s'acabarà aquesta primera fase i començarà la fase d'investigació.

Si la persona afectada manifesta que no vol presentar denúncia, s'acabarà el procediment i s'arxivarà l'expedient. No obstant això, en aquests casos, si el Departament d'Igualtat, a partir de la informació recopilada, considera que hi ha evidències, indicis o sospites fundades de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, proposarà les mesures o les actuacions que consideri adequades per abordar-ho respectant la voluntat de la persona afectada i el principi de confidencialitat.

6.2.1.5. Documentació

Des que rep la comunicació, el Departament d'Igualtat ha de custodiar tota la documentació generada, en la qual les parts implicades s'han d'identificar a través de codis numèrics.

En acabar la primera fase, el Departament d'Igualtat ha d'elaborar un informe en el qual s'indiquin de manera succinta: les parts implicades a través de la codificació corresponent; les actuacions fetes i la data en què s'han fet, i les mesures de protecció i preventives adoptades o proposades.

6.2.1.6. Termini

En el termini de deu dies hàbils des de l'endemà de l'entrevista de l'apartat 6.2.1.2 ha de tenir lloc la fase d'acollida. El termini establert es pot prorrogar per un acord motivat del Departament d'Igualtat quan les circumstàncies del cas i l'adopció de mesures de protecció de les parts implicades ho requereixin. El termini de la pròrroga no pot ser superior al de la fase d'acollida.

6.2.2. Fase 2. Denúncia i investigació

6.2.2.1. Denúncia

La denúncia la pot presentar la persona afectada o la persona que aquesta autoritzi, sempre amb el consentiment escrit de la persona afectada.

La denúncia s'ha de presentar per escrit mitjançant el formulari de denúncia contingut en l'annex 1 i s'ha d'adreçar al Departament d'Igualtat.

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició del Departament d'Igualtat.

La presentació de la denúncia suposa que la persona afectada accepta la seva col·laboració en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, el Departament d'Igualtat n'ha d'informar la Comissió Tècnica d'Igualtat per tal d'adoptar les mesures adients, com, per exemple, actuacions d'ofici quan es pugui constatar l'existència de proves per acreditar els fets.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral o d'una persona amb representació sindical.

6.2.2.2. Avaluació preliminar

El Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia formal, ha d'iniciar un procediment confidencial i àgil de caràcter preliminar que permeti valorar si hi ha indicis dels assetjaments objecte d'aquest protocol.

En el termini de cinc dies hàbils des que es rebí la denúncia s'ha de convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat, a la qual s'aportaran les dades del cas de què es disposi.

Si la persona afectada no presenta una denúncia formal i, per tant, no dona el consentiment per fer les actuacions d'investigació i avaluació, igualment s'ha d'informar la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'existència d'un nou possible cas.

La Comissió Tècnica d'Igualtat pot demanar dades complementàries al Departament d'Igualtat que s'hauran d'aportar en el termini de cinc dies hàbils.

La Comissió Tècnica d'Igualtat, després de valorar les dades aportades, pot acordar la investigació i l'avaluació del cas, les actuacions d'ofici adients en el cas que no hi hagi consentiment de la persona afectada, la derivació al servei de prevenció de riscos laborals si es valora que no hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, però sí que hi ha afectacions en les condicions del lloc de treball, o qualsevol altra mesura adequada al cas. També ha d'acordar la constitució de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

6.2.2.3. Investigació i avaluació

El Departament d'Igualtat ha d'impulsar el procediment d'investigació i avaluació. Per fer-ho ha de recollir les declaracions que calgui i practicar les proves necessàries per aclarir els fets exposats, directament o mitjançant la contractació d'un servei de prevenció aliè especialitzat, que disposi d'experiència acreditada en assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i que haurà d'efectuar la investigació del cas per determinar si hi ha o no presumpció d'assetjament.

Si es proposa l'adopció de mesures preventives d'urgència, l'òrgan competent, segons la norma competencial aplicable, ha de procedir a aquesta adopció.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada ha d'aportar els indicis o les proves que acreditin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova previst en l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007.

El Departament d'Igualtat ha de convocar la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en el termini de 24 hores des que la Comissió Tècnica d'Igualtat acordi iniciar el procediment d'investigació i avaluació.

El procés d'investigació s'ha de dur a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades, així com la resta de principis i garanties recollits en aquest protocol. En tot cas, la investigació s'ha de dur a terme amb la màxima sensibilitat i respecte pels drets de cadascuna de les parts implicades. Durant les entrevistes que es puguin fer a les persones implicades (persona afectada, persona denunciada i testimonis), aquestes poden estar acompanyades per una persona de la seva confiança i la seva participació sempre ha de tenir caràcter voluntari.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de garantir la confidencialitat del cas i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. La Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció ha de vetllar perquè s'apliquin aquestes actuacions.

En el termini màxim de quinze dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, el Departament d'Igualtat ha d'emetre un informe preceptiu i no vinculant en un dels sentits següents:

- Constatació de l'existència d'indicis compatibles amb els assetjaments objecte d'aquest protocol.
- Constatació de la no existència d'indicis dels assetjaments objecte d'aquest protocol.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

Si escau, ateses les circumstàncies concretes del cas, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos té la potestat de proposar la designació d'una persona tècnica assessora interna o externa per emetre l'informe preceptiu sobre el cas.

Una vegada emès l'informe pel Departament d'Igualtat, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos s'ha de reunir per formular l'informe proposta de resolució del cas amb les conclusions i la proposta de les mesures definitives que calgui adoptar, en el termini màxim de cinc dies hàbils.

6.2.2.3.1. Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe

La Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció ha de remetre l'informe proposta de resolució amb les mesures proposades a la gerència corresponent, que, en virtut de la norma competencial aplicable, dictarà una resolució per adoptar les mesures.

En cas que es constatin evidències d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'han de proposar mesures correctores que poden abastar des de la incoació d'un expedient disciplinari a la persona denunciada fins a qualsevol altra mesura adient per posar fi a la situació d'assetjament.

Si escau, en l'informe proposta de resolució es proposarà comunicar els fets als serveis jurídics municipals competents a l'efecte de posar-los en coneixement de les autoritats judicials.

6.2.2.3.2. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament

En aquest cas es proposarà arxivar la denúncia i es valorarà la possibilitat d'emprendre un altre tipus d'accions.

Tant en un cas com en l'altre, s'ha de notificar l'informe proposta de resolució a la persona denunciant i a la persona denunciada, les quals tindran un període de cinc dies hàbils, a comptar des del dia següent que el rebin, per presentar les al·legacions que considerin escaients.

Finalment, cal donar compte a la Comissió Tècnica d'Igualtat del resultat de la investigació i de les mesures proposades per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en el seu informe proposta.

Si de la investigació duta a terme es conclou que s'ha comès algun assetjament diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etcètera) a l'assetjament sexual o per raó de sexe, s'ha de posar en coneixement de la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció perquè en faci la derivació corresponent a l'òrgan competent en la matèria.

6.2.3. Fase 3. Resolució i control d'aplicació de les mesures adoptades en el procediment

6.2.3.1. Resolució

La gerència que correspongui en virtut de la norma competencial corresponent ha de dictar una resolució i acordar les mesures correctores proposades en l'informe proposta de resolució emès a través de la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció.

Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos acordarà arxivar el cas.

Aquesta resolució s'ha d'emetre en el termini màxim de set dies hàbils des de l'endemà de la data de recepció de l'informe proposta i l'expedient; i s'ha de notificar a les parts afectades (persona assetjada i persona assetjadora) i lliurar-ne una còpia a la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció que ha d'informar-ne la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Quan es conclougui que hi ha hagut assetjament amb resultat de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, s'ha de considerar com un accident laboral a l'efecte del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social o una norma equivalent, i s'ha de tramitar en la mútua d'accidents de treball i malalties professionals perquè en faci el reconeixement i perquè atengui els danys físics o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

6.2.3.2. Control del compliment de les mesures adoptades

El Departament d'Igualtat ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores proposades, si n'hi ha hagut.

6.3. Altres procediments d'actuació de la persona afectada

Sens perjudici de l'activació d'aquest protocol, la persona afectada pot acudir a la Inspecció de Treball, a la jurisdicció laboral i jurisdicció penal, si escau, o a qualsevol altra que consideri adient.

6.4. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol, a la Comissió Tècnica d'Igualtat se li assigna la facultat de fer el seguiment, l'anàlisi i l'avaluació de l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació.

Amb aquesta finalitat, la Comissió Tècnica d'Igualtat s'ha de reunir un mínim de dues vegades a l'any. No obstant això, també es pot reunir de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts representades.

6.5. Revisió del procediment

Aquest procediment s'ha de revisar i modificar sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i la participació prèvies de la Comissió Tècnica d'Igualtat, i ha de ser aprovat per la Comissió de Govern.

6.6. Vies de comunicació

Les vies per comunicar conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

1. ADREÇA ELECTRÒNICA

plaigualtat@bcn.cat

2. TELÈFON

934 027 745

7. Referències normatives

7.1. Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya, articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, articles 92.h), 115.b) i 116.u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de família, de la Llei 10/1998 d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991 del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

7.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola, articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, articles 28 i 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, articles 4.2.c) i e), i 54.2.g).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13 bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes.

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, sobre la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals.

7.3. Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea, articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la Unió Europea, articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [*Diari Oficial* C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [*Diari Oficial* L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell, de 19 desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [*Diari Oficial* C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [*Diari Oficial* L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002 [*Diari Oficial* L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [*Diari Oficial* L 39 de 1976.2.14].
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local, maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu, de 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03 del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

7.4. Normativa internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10 de desembre de 1948, article 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides i que va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981; el Protocol facultatiu està en vigor des del 2001.

- II Conferència Mundial de la Dona, Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona, Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23 de febrer de 1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, del 1958.
- Resolució del 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual, sèrie 6, núm. 543 (rev. 1), de 29 de setembre de 2004.

Annex 1. Formulari de denúncia**Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe ⁽¹⁾**

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada o a qui autoritzi)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets (concreteu el motiu i adjunteu documentació justificativa, si escau)

(1) En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat una comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí ☐ No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de confiança/referència han estat:

- ☐ Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
- ☐ No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

Lloc i data

Signatura

Annex 2. Consentiment informat

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe,

amb DNI núm. _____, matrícula: _____ treballador/a del Departament de _____

- ☐ Autoritzo el Departament d'Igualtat a iniciar les actuacions d'aquest protocol, així com a elaborar les propostes i les recomanacions tècniques que puguin derivar-se d'aquesta investigació, en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- ☐ Així mateix, manifesto que:
- a) Se m'ha informat que, en l'informe preliminar que es derivi de l'avaluació i la investigació que autoritzo, hi constarà que totes les persones que en siguin destinatàries o dipositàries actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
 - b) Conec el contingut del Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, pel que fa als drets i els deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pot ocasionar.
 - c) Se m'ha informat que en tot moment puc rebre l'assistència d'una persona de la meua confiança que formi part de l'entorn laboral, o d'una persona amb representació sindical.
 - d) Se m'ha informat de la possibilitat de rebre assessorament jurídic i psicològic i que se'm derivi als serveis d'atenció i suport específics per a persones víctimes de violència masclista.

Caldrà tenir en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Localitat i data:

Signatura

Annex 3. Declaració de confidencialitat, respecte i rigor de les persones membres que intervenen en el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament de Barcelona, en qualitat de membres de la Comissió Tècnica

[Nom i cognoms], com a [persona membre de la Comissió d'Avaluació/Tècnica], nomenat/ada en virtut del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament de Barcelona, em comprometo al següent:

- Mantenir la confidencialitat deguda respecte de les informacions a què tingui accés en l'exercici del meu càrrec, durant i després d'acabar la meva actuació en el marc del protocol esmentat, i, fins i tot, en cas que deixi de treballar a l'Ajuntament de Barcelona en el futur.
- No comunicar cap dada o informació personal a persones alienes al procediment que permetin identificar, d'una manera directa o indirecta, les persones afectades.
- No utilitzar la informació o la documentació a què tingui accés per motiu d'aquesta funció al marge de l'àmbit d'aplicació estricte del Protocol esmentat, ni per a finalitats diferents de les que van motivar que hi tingués accés.
- Tractar amb dignitat i respecte les persones implicades en aquest procediment.
- Actuar sota el principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Actuar de manera imparcial i independent.

Caldrà tenir en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

He estat informat/ada i accepto que el fet que publiqui o utilitzi d'una manera indeguda la documentació i la informació a què he tingut accés per motiu de la meva participació en el Protocol pot donar lloc a mesures de caràcter disciplinari.

Localitat i data:

Signatura

Annex 4. Comunicat a les parts de l'inici del procediment d'investigació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

Codi del cas: _____

En data XX/XX/20XX hem rebut la petició d'iniciar el Protocol per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per part d'un/a treballador/a de l'Ajuntament de Barcelona i el cas s'ha codificat com _____.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'aquest cas està formada per les persones següents:

- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX

Un cop reunida la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en data __/__/____, es decideix que, amb les dades aportades per la persona denunciant, és preceptiu començar la investigació del cas _____.

Et recordem que en tot moment pots estar assistit/ida per una persona de la teva confiança que formi part de l'entorn laboral, o d'una persona amb representació sindical, si ho requereixes.

Aquest apartat només s'ha d'omplir en cas que es recusi alguna persona de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos nomenada per a aquest cas.

Emplena la informació següent, en cas que pensis que alguna persona que forma part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de ser causa de recusació segons la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, article 24.

☐ Sol·licito la recusació del Sr./Sra. _____

Motiu de la recusació: _____

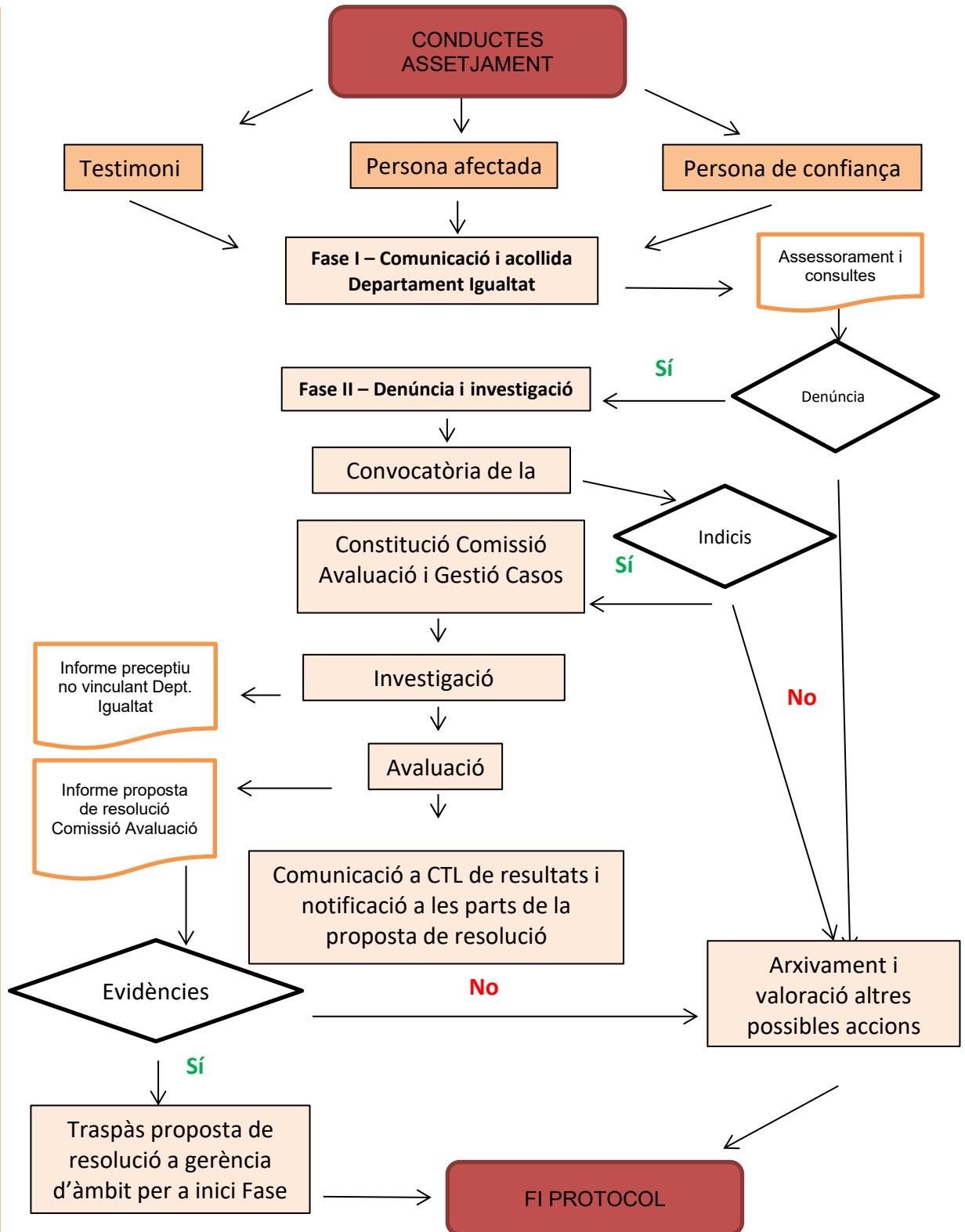
He rebut.

Signat: Nom i cognoms

Data: --/--/----

Annex 5. Diagrama de flux del procés d'aplicació del Protocol

DIAGRAMA FLUX PROTOCOL ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE



Annex 6. Matriu de relacions en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe

MATRIU DE RELACIONS EN CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		Persona assetjada			
		1. Persona treballadora municipal	2. Persona treballadora externa de servei contractat	3. Persona col·laboradora/voluntària en un servei no contractat amb activitat en dependències municipals	4. Persona usuària de serveis i equipaments municipals
Persona assetjadora	1. Persona treballadora municipal	PROTOCOL AJB	PROTOCOL AJB	PROTOCOL AJB	PROTOCOL AJB
	2. Persona treballadora externa de servei contractat	PROTOCOL AJB + CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ	CLÀUSULES CONTRACTACIÓ I ACCEPTACIÓ CONDICIONS PROTOCOL AJB	FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS	CLÀUSULES CONTRACTACIÓ I ACCEPTACIÓ CONDICIONS PROTOCOL AJB
	3. Persona col·laboradora/voluntària en un servei no contractat amb activitat en dependències municipals	PROTOCOL AJB	FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS	FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS (PROTOCOL MARC + PROTOCOLS ESPECÍFICS DERIVATS)	FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS (PROTOCOL MARC + PROTOCOLS ESPECÍFICS DERIVATS)
	4. Persona usuària de serveis i equipaments municipals	PROTOCOL AJB	CLÀUSULES CONTRACTACIÓ I ACCEPTACIÓ CONDICIONS PROTOCOL AJB + FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS (si té lloc en dependències o serveis municipals)	FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS (PROTOCOL MARC + PROTOCOLS ESPECÍFICS DERIVATS)	FUTURA NORMATIVA EQUIPAMENTS (PROTOCOL MARC + PROTOCOLS ESPECÍFICS DERIVATS)