

Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

395-00246/13

ACORD

Mesa del Parlament, 21.12.2021

La Mesa del Parlament, en la sessió tinguda el 21 de desembre de 2021, ha aprovat el Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Palau del Parlament, 21 de desembre de 2021

El secretari primer, Ferran Pedret i Santos; la presidenta, Laura Borràs i Castanyer

Protocol del Parlament de Catalunya per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

1. Introducció
2. Objectiu
3. Definicions
 - 3.1. Assetjament sexual
 - 3.2. Assetjament per raó de sexe
 - 3.3. Assetjament per raó d'orientació sexual
 - 3.4. Assetjament per raó d'identitat o d'expressió de gènere
4. Tipologies d'assetjament en l'àmbit laboral
5. Àmbit d'aplicació
 - 5.1. Àmbit d'aplicació subjectiu
 - 5.2. Àmbit d'aplicació objectiu i espacial
6. Principis d'actuació
7. Actuacions
 - 7.1. Prevenció
 - 7.2. Sensibilització
 - 7.3. Accions formatives
 - 7.4. Aplicació del Protocol a terceres persones
 - 7.5. Estudis sobre la incidència de l'assetjament
 - 7.6. Detecció precoç
 - 7.7. Declaració de compromís
8. Bases orientadores de l'atenció en les situacions d'assetjament
 - 1a. Perspectiva de gènere
 - 2a. Interseccionalitat
 - 3a. Enfocament basat en els drets humans
 - 4a. Fomentar un ambient de seguretat i privacitat
 - 5a. Principi de confidencialitat
 - 6a. Individualització i neutralitat en l'atenció psicològica
 - 7a. Treballar amb el consentiment informat
 - 8a. Evitar processos de revictimització
 - 9a. Evitar la violència institucional
9. Òrgans que intervenen en el procediment
 - 9.1. Oficina d'Igualtat
 - 9.2. Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament
 - 9.3. Secretaria General
 - 9.4. Mesa del Parlament
 - 9.5. Persona de referència
 - 9.6. Servei extern d'atenció psicològica
10. Procediment d'activació del Protocol
 - 10.1. Recepció de la sol·licitud d'intervenció o de la informació susceptible de denúncia
 - 10.1.1. Persones que poden presentar la sol·licitud d'intervenció
 - 10.1.2. Comunicació
 - 10.1.3. Confidencialitat en el procediment
 - 10.1.4. Incoació d'un expedient disciplinari

- 10.1.5. Suport psicològic durant el procediment
- 10.2. Instrucció
 - 10.2.1. Constatació d'indicis: Oficina d'Igualtat
 - 10.2.2. Investigació: Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament
 - 10.2.3. Establiment de la sanció: Secretaria General
- 11. Mesures cautelars i sancions
 - 11.1. Mesures cautelars
 - 11.2. Imposició de sancions
 - 11.3. Règim sancionador aplicable
 - 11.3.1. Personal de l'Administració parlamentària
 - 11.3.2. Diputats
 - 11.3.3. Assessors dels grups parlamentaris i membres de partits polítics que venen al Parlament a exercir les seves funcions
 - 11.3.4. Membres del Govern que no tenen la condició de diputat
 - 11.3.5. Assessors i personal que acompanya els membres del Govern de la Generalitat
 - 11.3.6. Periodistes
 - 11.3.7. Persones que acudeixen al Parlament
 - 11.3.8. Personal d'empreses externes
- 12. Recuperació i reparació de les víctimes
 - 12.1. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la recuperació
 - 12.2. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la reparació
- 13. Informació als òrgans del Parlament
- 14. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol
- 15. Referències normatives
 - 15.1. Normativa catalana
 - 15.2. Normativa estatal
 - 15.3. Normativa europea
 - 15.4. Normativa internacional
 - 15.4.1. Organització de les Nacions Unides
 - 15.4.2. Organització Internacional del Treball
 - 15.4.3. Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'Assemblea General en la resolució 34/180, del 18 de desembre de 1979

1. Introducció

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic internacional i europeu reconegut en múltiples instruments jurídics internacionals, que la consideren inclosa en les condicions personals que han de ser objecte de protecció junt amb la resta de drets humans. En aquest sentit, tal com indiquen diverses resolucions i declaracions internacionals com la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (coneguda per la sigla en anglès CEDAW) o el Conveni d'Istanbul, les violències masclistes vulnereu d'una manera extrema els drets fonamentals de les dones.

Així mateix, és important assenyalar el compromís adquirit pels governs d'erradicar les violacions flagrants dels drets més bàsics de les dones i promoure canvis a escala nacional mitjançant l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides. Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) en què es basa l'Agenda 2030 es vinculen especialment als drets humans. Una de les dimensions clau del desenvolupament sostenible és la situació de les dones i les nenes. L'objectiu 5 anuncia el propòsit d'aconseguir, abans de l'any 2030, la igualtat entre els sexes i d'empoderar les dones i les nenes. Concretament, en el context d'aquest objectiu, es tenen en compte, d'una manera explícita, el fet de vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública, i també el fet d'adoptar i enfortir polítiques i lleis adequades orientades a promoure la igualtat entre els sexes i l'empoderament de dones i nenes a tots els nivells.

Malgrat tots els esforços, és patent que encara es vulnereu els drets de les dones i de les persones del col·lectiu LGBTI+ i que encara estan afectades per múltiples discriminacions.

El dret fonamental de la igualtat és un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista.

La discriminació contra les dones i les persones del col·lectiu LGBTI+ viola els principis d'igualtat de drets i de respecte de la dignitat humana, i dificulta la participació de les dones, en les mateixes condicions que els homes, en la vida política, social, econòmica i cultural del seu país, que constitueix un obstacle per a l'augment del benestar de la societat i de la família i que entorpeix el ple desplegament de les possibilitats de les dones per a prestar servei al seu país i a la humanitat.

La violència masclista afecta les dones en tots els aspectes de la seva vida i el món de la política no n'és una excepció, ans al contrari. És fonamental vetllar pel compliment de les garanties que permetin que l'activitat política no sigui coartada per causa d'assetjament en el si del Parlament o allà on es desenvolupin les seves activitats relacionades.

Tot i l'impacte que el sexisme, el masclisme, la misogínia i l'assetjament produeixen en les víctimes, en el respecte dels drets fonamentals i de la dignitat humana i en el bon funcionament de la democràcia, aquests comportaments es banalitzen i, sovint, es converteixen en el preu que han de pagar les dones per ser presents en política. Així mateix, és possible que aquestes conductes s'adrecin contra les treballadores en l'espai parlamentari, en l'activitat política i laboral que s'hi duu a terme o als llocs on es produeix l'activitat parlamentària.

El sexisme i la violència contra les dones i les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ en l'àmbit de la política afecten els fonaments de la democràcia: interfereixen en el dret de les dones a participar d'una manera plena i igual en la vida política i a expressar les seves opinions; limiten els seus drets de vot i d'optar a càrrecs públics i, en darrera instància, soscaven la representativitat i la legitimitat de les institucions.

Tant el sexisme com l'assetjament sexual estan tan arrelats en el sistema mateix que moltes dones polítiques i persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ no són conscients de ser víctimes d'aquestes violències o no hi posen aquesta etiqueta. Altres opten per no denunciar actes de sexisme, d'assetjament sexual o per orientació sexual, expressió o identitat de gènere, ja que això perjudicaria la seva posició política o els seus partits polítics. Malgrat tot, els darrers anys, s'ha fet palesa, gràcies a l'acció de diversos moviments o per la denúncia de casos d'assetjament, la necessitat específica de regular contra les violències que es perpetren en l'àmbit polític, sigui perquè els actors que hi intervenen en formen part sigui perquè tenen lloc en els àmbits i funcions de l'esfera política.

Els parlaments no són espais lliures de violència. Malgrat l'entorn de silenci que acompanya totes les formes de violència que s'hi produeixen, els parlaments són centres de treball on es produeixen desigualtats de gènere i on els biaixos i les discriminacions han estat naturalitzats per la mateixa composició desequilibrada de dones i homes en la política, tal com exposava l'eina de diagnosi del Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.

Precisament, davant d'aquestes particularitats, cal un marc específic d'abordatge d'aquestes violències, que passa, necessàriament, per la dotació d'un protocol, així com de polítiques públiques de prevenció, abordatge i reparació, tal com indica el Pla d'igualtat del Parlament. La manca d'aquesta visió específica, el fet que no tots els partits polítics s'hagin dotat d'instruments específics a nivell intern i la disparitat de criteris i de mitjans per a combatre l'assetjament provoquen un biaix en les possibilitats de fer aflorar els casos que es perpetren, i també en el tractament que s'ofereix a les persones que en són víctimes.

L'estudi regional elaborat el 2018 per l'Assemblea Parlamentària i la Unió Interparlamentària sobre sexisme, assetjament i violència contra les dones en els par-

laments d'Europa¹ mostra que el 46,9% de les diputades que van formar part de l'estudi havien rebut amenaces de mort, de violació o de violència física; el 58,2% havia estat objecte d'atacs sexistes a les xarxes socials; el 67,9% havia estat objecte de comentaris relacionats amb el seu aspecte físic o basats en estereotips de gènere; el 24,7% havia patit violència sexual, i el 14,8% havia patit violència física. Les conclusions revelen uns nivells alarmants de sexisme, d'assetjament sexual i de violència masclista als parlaments nacionals, així com una manca generalitzada d'informació i de mecanismes adequats per a denunciar la violència, protegir les víctimes i sancionar els autors.

El Parlament de Catalunya, atenent el que estableixen l'Estatut d'autonomia i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, va aprovar, al gener del 2020, el Pla d'igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023, amb l'objectiu d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere a la cambra, és a dir, de promoure, d'una manera activa, la igualtat efectiva de dones i homes i la no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTI+ en el conjunt de les seves actuacions. L'acció 2.19 del Pla preveu aprovar un protocol contra la violència masclista i la LGBTI-fòbia i establir un òrgan responsable de l'atenció a les persones afectades i de la gestió de consultes.

L'aprovació de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i, en concret, del nou article 8 *ter*, relatiu a la recerca i el debat públic sobre la violència masclista en la vida política, va posar la base per a esmenar la situació de les dones en l'exercici de la política institucional, les quals, a diferència de les dones d'altres centres de treball, no estaven protegides legalment en el marc laboral.

En aquest sentit, l'apartat setè de l'article 5 de la Llei 5/2008, en la redacció donada per la Llei 17/2020, tipifica la violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones com la que té lloc en espais com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials. Aquest mateix apartat de la Llei també especifica que quan aquesta forma de violència masclista ocorre en les institucions polítiques o les administracions públiques i és tolerada i no sancionada, esdevé una forma de violència institucional.

Totes les formes de violència masclista, en els parlaments i arreu, violen la dignitat de les persones i els drets fonamentals establerts pels instruments internacionals i poden causar danys o patiment físic, sexual, psicològic o socioeconòmic. De fet, aquestes violències creen un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu per a les persones que les pateixen, i perpetuen la desigualtat de gènere i els estereotips.

Així mateix, les diferències entre els protocols existents o l'absència d'aquests protocols introdueixen un biaix profund en l'atenció, l'abordatge i la reparació de casos segons la pertinença o l'adscripció a un grup o subgrup parlamentari o altre, per la qual cosa cal un protocol que compensi aquestes mancances, que anivelli les situacions i marqui un consens.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és establir el marc d'actuació per a gestionar conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit del Parlament de Catalunya, així com en l'exercici de l'activitat professional i política de les persones que hi treballen o hi interactuen o com a conseqüència d'aquesta activitat.

1. Unió Interparlamentària (UIP) i Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa (APCE), 2018. ISBN: 978-92-9142-725-3 <Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe | Inter-Parliamentary Union (ipu.org)>

El marc general d'actuació d'aquest protocol és la prevenció de les conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit d'actuació del Parlament de Catalunya. En aquest sentit, estableix pautes d'actuació per a eliminar els elements que faciliten aquestes conductes amb l'objectiu de millorar-ne la detecció, possibilitar-ne la resolució i facilitar la reparació de les persones afectades.

Els objectius específics són:

- a) Aplicar estratègies de sensibilització.
- b) Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- c) Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- d) Designar un òrgan específic independent per a la investigació de casos, i també per a l'atenció de les víctimes.
- e) Fomentar un acord de mínims respecte de les violències que sigui signat per tots els grups parlamentaris.
- f) Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- g) Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que s'estableixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedeix, en cap cas, que les persones implicades o el mateix Parlament de Catalunya emprenguin les accions legals oportunes, facilitant-los l'accés i l'acompanyament a la justícia formal, especialment en els casos més greus.

3. Definicions

3.1. Assetjament sexual

L'assetjament sexual és, segons la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. També es pronuncia en aquest sentit la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en la redacció donada per la Llei 17/2020, que determina que l'assetjament sexual és 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 d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Aquesta conceptualització també es dona en els àmbits específics de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Concretament, es considera assetjament sexual en l'àmbit laboral tota conducta de naturalesa sexual desenvolupada en l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari o treballador o amb relació o com a conseqüència d'una relació laboral. La víctima és condicionada per una decisió que afecta la feina o les seves condicions de treball o que, en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència la creació d'un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant, que degrada les condicions laborals de la víctima i posa en perill la seva salut i la seva feina.

Els comportaments considerats assetjament sexual es classifiquen, segons la gravetat, de lleus (comentaris, bromes, etcètera) fins a molt greus (agressió sexual) i suposen una vulneració de la llibertat sexual i de molts altres drets fonamentals que

ja han estat esmentats anteriorment. Poden constituir delictes i estan recollits com a tals en el Codi penal.

En un intent de sistematitzar la doctrina, cal distingir entre aquestes tipologies de conducta en funció de la gravetat o la intensitat de l'acció:

- a) Ús d'un llenguatge amb contingut sexual ofensiu: bromes o acudits sobre sexe, comentaris sobre l'aparença o l'aspecte o observacions desagradables.
- b) Invitacions impúdiques o comprometedores o utilització de material pornogràfic en el centre de treball.
- c) Contacte físic de tipus sexual, acompanyat o no de comentaris o gestos ofensius, sense utilització de la força o la intimidació.
- d) Abús sexual o agressió sexual amb utilització de la força o la intimidació.
- e) Sollicitud de favors sexuals, acompanyat de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a allò que es requereix (xantatge sexual).

3.2. Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humil·liant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 17/2020, que la modifica.

Aquesta definició conté una referència suficientment clarificadora dels elements que defineixen l'assetjament per raó de sexe, que es diferencia del sexual per la necessitat de repetició o sistematicitat. Ara bé, apareixen molts elements comuns amb l'assetjament sexual, com per exemple els seus efectes, que són devastadors per a la salut física i psíquica de les víctimes, com també ho són els resultats en termes laborals, ja que degrada les seves condicions laborals i posa en perill la seva feina.

Aquest tipus d'assetjament es considera, en tot cas, discriminatori i, en conseqüència, vulnera l'article 14 de la Constitució, l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'article 4.2.e de l'Estatut dels treballadors i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Tal com es deriva de l'article 4 de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere es concep com qualsevol comportament basat en aquests motius 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, humil·liant, ofensiu o molest.

3.3. Assetjament per raó d'orientació sexual

L'assetjament per raó d'orientació sexual és qualsevol comportament contra una persona per la seva orientació sexual que es pugui considerar ofensiu, humil·liant, violent, intimidatori, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o de crear-li un entorn discriminatori. A aquests efectes, es considera orientació sexual la capacitat, independentment del sexe biològic i de la identitat de gènere, d'una persona de sentir-se atreta emocionalment, sexualment i afectivament per persones del mateix gènere o de gènere diferent.

3.4. Assetjament per raó d'identitat o d'expressió de gènere

L'assetjament per raó d'identitat o d'expressió de gènere és qualsevol comportament o conducta que, per raons d'expressió o d'identitat de gènere, es tingui amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat. En aquest sentit, s'entén per iden-

titat de gènere la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona l'experimenta, cosa que podria correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del naixement, i que inclou la vivència personal del cos i altres expressions de gènere com la parla o la vestimenta. D'altra banda, s'entén per expressió de gènere la forma en què una persona expressa el seu gènere: a través de la vestimenta, el comportament, els interessos i les afinitats.

Totes les modalitats d'assetjament es poden donar entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins l'estructura orgànica de l'entitat, amb o sense vincle laboral o polític.

D'altra banda, és important assenyalar la rellevància que tenen els comportaments agreujants de les diverses tipologies d'assetjament. Homes i dones poden estar afectats per formes diferents i interrelacionades de sexisme i violència basades en el gènere, que poden ser amplificades per altres formes de discriminació basades en l'ètnia, la condició de minoria, l'edat, la religió, la condició de refugiat o immigrant, la discapacitat, l'estat civil, l'origen social, entre d'altres. Aquest fet és conegut amb el nom d'interseccionalitat.

Certes circumstàncies també poden augmentar la gravetat, l'impacte d'aquests actes sexistes o afectar la capacitat de reacció de les víctimes. Aquestes circumstàncies agreujants es poden produir per la propagació en les xarxes socials o per altres mitjans similars que permetin una difusió molt ràpida i persistent d'aquests comportaments.

Qualsevol de les tipologies d'assetjament esmentades es pot produir per qualsevol mitjà, és a dir, es pot produir presencialment, per mitjans de comunicació tradicionals o per mitjans electrònics a través de les xarxes socials, o la missatgeria instantània, entre d'altres.

4. Tipologies d'assetjament en l'àmbit laboral

L'assetjament presenta diferents modalitats en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que pateix l'assetjament i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Segons si es tracta de casos que han tingut lloc a nivell intern, es poden distingir les tipologies següents:

a) **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida en l'àmbit laboral per una persona o més d'una amb superioritat jeràrquica formal (relació laboral directa) o simbòlica (relacions de poder no subjectes a vinculacions laborals formals) sobre una persona o més d'una.

b) **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

c) **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o per un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

5. Àmbit d'aplicació

5.1. Àmbit d'aplicació subjectiu

El Conveni de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019) estableix, en l'article 2.1, el principi de protegir els treballadors i la resta de persones en el món del treball, que inclou els treballadors assalariats, tal com els defineixen la legislació i la pràctica nacional corresponents, i també les persones que hi treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, l'alumnat en pràctiques, els individus que hi exerceixen algun tipus d'autoritat, els visitants (inclosos els menors d'edat), entre d'altres.

Tenint en compte que els parlaments són espais de treball per on passen diferents col·lectius de persones i professionals, és important adoptar mesures adaptades a les necessitats, a l'estatus legal i als drets de totes les categories de treballadors.

Ara bé, el protocol també ha de protegir el personal dels actes d'assetjament o violència per part de tercers. Els diputats, però també en ocasions el personal de l'Administració parlamentària, poden ser objecte d'amenaques, comentaris i violència, de naturalesa sexista o sexual, pronunciats o perpetrats durant reunions o esdeveniments socials, per mitjans de comunicació tradicionals o electrònics, missatgeria mòbil o xarxes socials. També en poden patir la diversitat de persones i grups professionals externs que tenen una presència puntual o regular en el si del Parlament o allà on es desenvolupin les seves activitats.

És important, doncs, definir els col·lectius de persones a les quals s'aplica aquest protocol:

- a) Personal de l'Administració parlamentària (funcionaris de carrera, interins i personal eventual i laboral).
- b) Diputats.
- c) Assistents i personal dels grups parlamentaris.
- d) Personal i assessors dels grups parlamentaris i membres de partits polítics que assisteixen al Parlament a exercir les seves funcions.
- e) Membres del Govern, assessors de grups i assistents dels membres del Govern que no tenen la condició de diputats.
- f) Periodistes que cobreixen el dia a dia parlamentari i els que hi fan activitats de manera puntual.
- g) Compareixents a les comissions parlamentàries.
- h) Personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes que prestin obres, subministraments i serveis a la cambra. Aquests treballadors pertanyen a empreses contractades pel Parlament que tenen una interacció directa amb tots els col·lectius que hi tenen presència.
- i) Visites, incloses les de grups escolars amb menors d'edat.
- j) Estudiants i persones en pràctiques.
- k) Qualsevol persona que acudeixi al Parlament o participi d'una activitat parlamentària.

D'acord amb l'obligació de coordinació d'activitats empresarials per a la prevenció dels riscos laborals, derivada de la Llei de l'Estat 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i del Reial decret 171/2004, del 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la dita llei, l'Administració ha d'informar les empreses externes contractades de l'existència d'aquest protocol.

Així doncs, en el cas que es produeixi un cas d'assetjament sexual en l'edifici del Palau que afecti les empreses externes contractades, hi ha d'haver una comunicació del cas amb l'objectiu que cadascuna de les parts apliqui el protocol d'actuació respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Així mateix, el Parlament ha de comunicar l'existència del protocol al Govern, als partits amb representants polítics, als centres educatius i a les empreses dels mitjans de comunicació presents al Palau o als llocs on es duu a terme l'activitat parlamentària, i, en cas de detectar-se algun cas d'assetjament o indicis que n'hi puguin haver, ha d'actuar de la mateixa manera que amb les empreses externes contractades.

5.2. Àmbit d'aplicació objectiu i espacial

L'àmbit d'aplicació objectiu es correspon amb totes les formes d'assetjament i violència que descriu l'apartat 3 d'aquest protocol.

Pel que fa a l'àmbit d'aplicació espacial, és àmpliament admès que no es pot garantir una protecció adequada si només es té en compte el lloc de treball físic convencional. En aquest sentit, de conformitat amb l'article 3 del Conveni de l'OIT,

s'entén com a espai de treball i de prestació de serveis en què es pot donar la situació de violència o assetjament qualsevol lloc, dins o fora de l'espai del Palau del Parlament, dins o fora de l'horari laboral, on es doni aquesta conducta, sempre que es produeixi en el marc d'una activitat organitzada pel Parlament o vinculada a l'activitat laboral o a la tasca política parlamentària. Això inclou viatges, reunions, conferències, esdeveniments o actes relacionats amb l'activitat del Parlament. Aquest mateix article determina l'aplicabilitat del Conveni en casos de violència i assetjament que succeeixen amb relació al treball o com a resultat d'aquest. Així, la protecció de les persones ha d'abastar situacions d'assetjament i violència que succeeixin:

«a) al lloc de treball, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

»b) als llocs on es paga al treballador, on aquest descansa o menja, o on fa servir les instal·lacions sanitàries o d'higiene i als vestuaris;

»c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball;

»d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les fetes per mitjans de tecnologies de la informació i de la comunicació;

»e) en l'allotjament proporcionat per l'ocupador, i

»f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.»

En el cas de viatges, esdeveniments i activitats en altres països, aquest protocol és de compliment obligat per a tots els col·lectius. Si es produeix un conflicte entre qualsevol dels col·lectius als quals és d'aplicació el protocol del Parlament i els d'una altra institució, s'ha d'establir una comunicació recíproca entre les parts i que cadascuna apliqui el protocol d'actuació respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes. En el cas que l'assetjament es produeixi en el marc d'una altra institució o països tercers, l'Oficina d'Igualtat fa l'acompanyament de la víctima. Si en països tercers no hi ha cap normativa o aquesta és menys restrictiva, s'ha d'aplicar aquest protocol, i també la normativa pròpia.

Així mateix, de manera supletòria, els diputats s'han de regir pel Codi de conducta dels membres del Parlament, ratificat pel Ple del Parlament, en la sessió del 28 de juliol de 2016, que defineix els principis bàsics als quals han d'ajustar sempre la seva actuació i, alhora, estableix les regles bàsiques del capteniment dels càrrecs electes envers la ciutadania, els empleats públics, les altres institucions i els mitjans de comunicació.

Com a clàusula de tancament, tota situació que es pugui emparar en l'àmbit d'aplicació i es doni fora del Parlament de Catalunya però en l'exercici de les seves funcions resta emparada per aquest protocol, que en aquest sentit, inclou les conductes patides com a conseqüència de l'activitat laboral o de les relacions laborals parlamentàries.

Aquest protocol és d'aplicació prioritària sobre els protocols interns que puguin tenir els grups parlamentaris, llevat que aquests incloguin mesures més protectores i garantistes per a les víctimes. El protocol present, doncs, preval sobre la resta i tot allò que no regula s'ha de resoldre d'acord amb les normes dels grups parlamentaris, sens perjudici que es puguin emprendre mesures complementàries.

6. Principis d'actuació

Els principis generals que cal tenir en compte en cas de detectar-se un cas d'assetjament són els següents:

1r. Principi de dignitat institucional. El Parlament de Catalunya ha de vetllar per aconseguir un Parlament lliure de violències i depurar responsabilitats en cas d'haver-n'hi. No actuar seria considerat violència institucional segons la Llei 5/2008, modificada en aquest sentit per la Llei 17/2020.

2n. Principi d'equitat, amb l'objectiu d'aplicar la norma jurídica en cada cas concret per a evitar una interpretació rígida dels preceptes legals.

3r. Principi de respecte de la dignitat personal.

4t. Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, d'acord amb la Llei 19/2020.

5è. Principi de confidencialitat i privacitat de les dades personals (v. apartat 8.5a).

6è. Principi de voluntarietat en l'elecció del procés protocolari intern i l'accés al sistema de justícia formal.

7è. Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.

8è. Principi de presumpció d'innocència. El Parlament de Catalunya ha de vetllar per la presumpció d'innocència i perquè no es faci un ús indegut del protocol.

9è. Principi de no-revictimització (v. apartat 8.8a.).

Aquests principis generals que han de regir les accions de prevenció i abordatge dels casos d'assetjament s'han d'atenir al que disposen l'article 14 de la Llei de l'Estat 31/1995 i l'article 1 del Reial decret 39/1997, del 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. En aquest sentit, la prevenció de riscos laborals s'aplica amb aquest protocol al conjunt d'activitats polítiques, laborals, relacionals i informals, tant per als processos tècnics com per a l'organització del treball i les condicions en què es desenvolupin.

A aquests principis generals cal afegir que el procediment s'ha de regir per diverses consideracions i que, en tots els casos:

a) Ha de ser just per a totes les parts. És essencial respectar la presumpció d'innocència fins a concloure el procediment.

b) Ha d'estar basat en una investigació exhaustiva, imparcial i independent, que aporti proves capaces de confirmar la realitat dels fets allegats.

c) Ha de tenir un enfocament centrat en la víctima. És d'una especial importància que els drets i les necessitats de les víctimes es tinguin en compte al llarg de tot el procediment.

d) Ha de ser ràpid. El procediment ha de concloure en un termini de temps curt per tal d'evitar la revictimització de la persona o persones afectades. En aquest sentit, el procés per a resoldre el procediment no pot excedir el termini de dos mesos.

e) En cap cas no es pot mediar entre les parts (com estableix l'article 7.u de la Llei 5/2008, modificat en aquest sentit per la Llei 17/2020).

7. Actuacions

7.1. Prevenció

Per tal que el protocol esdevingui una eina realment efectiva, cal exercir accions preventives complementàries, amb l'objectiu d'incrementar la sensibilització de totes les persones que treballen a la institució o hi col·laboren i d'erradicar, així, qualsevol forma d'assetjament en l'entorn parlamentari.

En aquest sentit, doncs, el Parlament ha d'impulsar actuacions preventives i adoptar mesures com les que s'indiquen a continuació.

7.2. Sensibilització

El Parlament ha de promoure iniciatives i elaborar programes de sensibilització des de la perspectiva de gènere per tal d'incrementar la conscienciació respecte a les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral. En aquest sentit, l'acció 2.17 del Pla d'igualtat de gènere fa referència a la necessitat d'integrar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI+ en el Pla de prevenció de riscos laborals i en el projecte «Parlament saludable».

Algunes de les mesures que cal adoptar són les següents:

a) Promoure, des de l'entorn parlamentari, un debat públic amb relació a l'assetjament en l'àmbit laboral, tal com estableix l'article 8 ter de la Llei 5/2008, relatiu a la recerca i el debat públic sobre la violència masclista en la vida política, introduït per la Llei 17/2020. Cal fomentar iniciatives, com ara l'organització de jornades i

sessions formatives o l'impuls de debats parlamentaris, que contribueixin a posar sobre la taula la problemàtica i en reconeguin públicament la incidència i l'impacte en les dones i les persones del col·lectiu LGBTI+ que l'han patida.

b) Fer campanyes de sensibilització per a l'erradicació de les violències masclistes en la política i en l'àmbit laboral adreçades als diputats, al personal de l'Administració parlamentària i als grups parlamentaris.

c) Difondre informació sobre les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral, indicadors per a detectar-les i possibles mesures per a prevenir-lo, a través de mitjans de comunicació diversos (material divulgatiu, intranet, web del Parlament o xarxes socials de la institució), tal com ho recull l'acció 2.21 del Pla d'igualtat del Parlament.

d) Fer avinent als grups parlamentaris i als partits polítics que han d'elaborar i aplicar protocols efectius de prevenció i abordatge de les violències masclistes dins les pròpies organitzacions polítiques en compliment de l'article 29 bis de la Llei 5/2008, sobre els partits polítics, afegit per la Llei 17/2020, que els obliga a tenir un pla d'igualtat intern i un protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o simpatitzants o persones que, sense estar-hi afiliades, tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin. En aquest sentit, els partits polítics han de fer arribar una còpia dels seus plans i protocols d'igualtat a l'Oficina d'Igualtat a l'inici de la legislatura.

e) Difondre aquest protocol de prevenció, detecció, abordatge i resolució de situacions d'assetjament als grups d'interès del Parlament de Catalunya.

7.3. Accions formatives

El Parlament ha d'elaborar programes formatius especialitzats dins els plans de formació dels diferents col·lectius que hi treballen (diputats, personal de l'Administració parlamentària, personal dels grups parlamentaris), incloent un programa formatiu específic per a les persones que participin en l'activació i l'aplicació del protocol amb continguts sobre igualtat de gènere, violències masclistes i no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere. A continuació s'indiquen algunes mesures que cal adoptar en aquest sentit:

a) Planificar i implementar formació especialitzada obligatòria per a totes les persones del Parlament (diputats, personal de l'Administració parlamentària, personal dels grups parlamentaris) sobre prevenció de les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral, tal com apunta l'acció 2.22 del Pla d'igualtat.

b) Incloure material específic per a prevenir l'assetjament en l'àmbit laboral en les formacions d'acollida per al personal de nova incorporació de tots els col·lectius, com recull l'acció 2.21 del Pla d'igualtat.

c) Desenvolupar un pla de comunicació per a donar a conèixer el protocol a totes les persones del Parlament (diputats, personal de l'Administració parlamentària, personal dels grups parlamentaris) i a totes les persones que col·laboren o interactuen amb la institució. Aquest pla de comunicació ha de permetre difondre informació sobre les mesures previstes i els instruments de què disposa la institució per a la prevenció i l'abordatge de qualsevol forma d'assetjament en l'àmbit laboral. Aquesta informació s'ha de comunicar de manera clara i ha de ser fàcilment accessible, disponible sempre a la intranet i al web de la institució.

7.4. Aplicació del protocol a terceres persones

A l'inici de la legislatura, en els nomenaments de personal i en les contractacions d'empreses o de professionals externs per a la realització de qualsevol servei o activitat, cal fer arribar documentació específica relativa a les múltiples formes d'assetjament en l'àmbit laboral, i també aquest protocol, que és públic en el web del Parlament. Així mateix, es treballarà perquè en les noves contractacions d'empreses signin

un compromís en què la persona o l'empresa manifesta que és coneixedora que el Parlament és un espai lliure d'assetjament i es compromet no només a respectar-lo, sinó a contribuir activament en la creació i el manteniment d'un ambient laboral lliure d'assetjament, essent conscient que exercir qualsevol forma d'assetjament o ser còmplice de qualsevol situació d'assetjament en l'àmbit laboral comporten l'acomiadament immediat, tal com disposen el Codi de conducta dels membres del Parlament de Catalunya, el Reglament del Parlament de Catalunya i els Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya.

7.5. Estudis sobre la incidència de l'assetjament

El Parlament ha de dissenyar accions per a la investigació sobre l'assetjament en l'àmbit laboral, les característiques que presenta i el seu impacte en la salut integral i el benestar de les persones que el pateixen, així com també en el funcionament eficaç de l'organització, tal com apunta l'acció 2.16 del Pla d'igualtat del Parlament. Aquestes accions han d'incloure l'elaboració d'estudis per a conèixer la incidència de les conductes d'assetjament dins la institució, incloses les persones que hi estan vinculades que mantenen una relació laboral amb professionals o empreses externes contractades.

7.6. Detecció precoç

El Parlament ha d'impulsar estratègies per a la promoció i la millora dels processos de detecció precoç de les conductes i situacions d'assetjament dins la institució, com ara les següents:

- a) Difondre informació de manera periòdica sobre indicadors de l'assetjament en l'àmbit laboral i informes sobre les consultes i denúncies rebudes degudament anonimitzades.
- b) Promoure l'elaboració d'instruments d'identificació primerenca de les conductes d'assetjament per a totes les persones que treballen per a la institució.
- c) Establir un sistema de consulta anònim a través del qual es pugui rebre assessorament sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit laboral.

7.7. Declaració de compromís

El Parlament de Catalunya ofereix a tots els partits polítics que hi tenen representació la possibilitat de signar la *Declaració de compromís de tolerància zero davant la discriminació i l'assetjament*. A la fitxa pública de cadascun dels diputats (a la pàgina dels grups parlamentaris del web del Parlament) es pot consultar la signatura d'aquesta declaració juntament amb la declaració de béns, la d'activitats i càrrecs públics i la d'interessos econòmics.

8. Bases orientadores de l'atenció en les situacions d'assetjament

Les bases orientadores que han de guiar l'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral es desprenen de les perspectives bàsiques i imprescindibles que han d'orientar la intervenció professional amb l'objectiu de garantir uns estàndards mínims i indispensables per a desenvolupar les actuacions d'una manera adequada.

1a. Perspectiva de gènere

L'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat sexual són formes de violència masclista que atempten directament contra els drets fonamentals de les persones que els pateixen; drets fonamentals com la no-discriminació per raó de sexe, la llibertat, la seguretat, la salut, la intimitat, la dignitat i la integritat física i moral de les dones o les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+, que els veuen vulnerats pel sol fet de ser-ho o per la seva orientació o identitat sexual en un sistema patriarcal. Per aquest motiu és imprescindible comprendre i abordar la problemàtica des de la perspectiva de gènere.

En l'abordatge de les situacions d'assetjament, qualsevol intervenció s'ha de fer des d'un enfocament sensible al gènere, ja que el fenomen està estretament relacionat amb pràctiques discriminatòries i relacions de poder desiguals entre homes i dones. És a dir, deriva directament de la desigualtat de gènere estructural pròpia de la cultura patriarcal, ja que els processos que pateixen les víctimes i, per tant, també les conseqüències d'aquests processos estan estretament lligats al fet de ser dona o de pertànyer al col·lectiu LGBTI+. És imprescindible, doncs, que les actuacions tinguin en compte aquesta desigualtat, per tal de poder oferir una atenció adequada a les necessitats específiques de les dones o de les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ i, d'aquesta manera, contribuir a la reparació, restitució i dignificació de totes elles.

2a. Interseccionalitat

Hi ha categories –com l'ètnia, el gènere, la classe social, la sexualitat, la diversitat funcional, entre d'altres– que interactuen i influeixen en la vida de les persones; esdevenen focus de desigualtat que les col·loquen en situacions de major o menor discriminació i que fan que gaudeixin de privilegis o pateixen opressions per la seva pertinença a una o altra categoria o a més d'una. En la lluita contra les violències masclistes, la interseccionalitat és un instrument imprescindible per a visibilitzar els múltiples sistemes d'opressió i l'impacte de la seva confluència i interacció en la vida de les dones i de les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+. Contribueix a ampliar la mirada i permet abordar realitats invisibilitzades, de manera que esdevé una perspectiva imprescindible per a comprendre i tractar adequadament les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

Cal incorporar la interseccionalitat a la perspectiva de gènere per a intervenir des d'un plantejament multidimensional en les realitats i les experiències de les dones, que tinguin en compte els diversos eixos de desigualtat que interactuen amb el gènere i que poden crear situacions de vulnerabilitat i de violència masclista, les quals no es relacionen únicament amb el fet de ser dona, sinó que poden estar també molt vinculades a altres desigualtats (per condició de migrant, origen ètnic, edat, identitat sexual, orientació sexual, situació administrativa, entre d'altres). Per tant, és clau que l'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral es faci des d'una perspectiva interseccional que tinguin en compte i analitzi totes les discriminacions, amb l'objectiu de superar-les i oferir una atenció que respongui a les necessitats específiques de cada persona. En aquest sentit, la concurrència de supòsits de discriminació múltiple és un agreujant.

3a. Enfocament basat en els drets humans

L'atenció a situacions d'assetjament en l'àmbit laboral s'ha de basar en el respecte dels drets humans i s'ha d'orientar a promoure'ls i protegir-los. És necessari recordar quelcom que és obvi però que, malauradament, massa vegades no es respecta, que és: considerar les dones i les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI+ persones dotades i mereixedores de drets. En aquest sentit, analitzar les formes en què s'han vulnerat els seus drets durant la situació d'assetjament és clau per a restituir-los i facilitar-los l'accés als drets de què han estat privades.

4a. Fomentar un ambient de seguretat i privacitat

En l'abordatge i l'atenció a situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, és imprescindible garantir un espai on la persona assetjada pugui sentir-se còmoda, en confiança i segura, i adoptar actituds respectuoses com ara fer servir un to de veu baix; adoptar una postura corporal respectuosa i relaxada; mostrar respecte per l'espai personal de l'altra persona; evitar-hi el contacte físic si no és la persona qui l'inicia o el sol·licita verbalment; mostrar gestos i expressions facials amables i càlids, tenir-hi un contacte visual no intimidatori, entre altres gestos de respecte. És per aquest motiu que s'ha de facilitar l'atenció psicològica amb un servei extern espe-

cialitzat. La informació sobre el servei d'atenció extern ha de ser pública perquè les persones afectades hi puguin contactar directament o indirectament. El Parlament mateix també pot derivar a aquest servei extern persones que pateixin situacions d'assetjament o persones de l'entorn d'aquestes que també puguin necessitar un suport psicològic.

5a. Principi de confidencialitat

Cal protegir la informació i la identitat de la persona assetjada i garantir la protecció de les seves dades personals. Tanmateix, és necessari informar sobre els límits d'aquesta confidencialitat, que els marca, essencialment, el requeriment judicial d'informació. Davant d'aquesta possibilitat, cal comunicar a la persona que únicament es facilitarà informació estrictament necessària segons la petició formulada per part de l'autoritat judicial. Així mateix, cal informar dels límits de la confidencialitat davant el possible risc greu per a la persona mateix, per a terceres persones o per al personal que l'atén. D'altra banda, cal vetllar perquè la informació que es faci pública no sigui interpretada d'una manera errònia i no s'utilitzi per a fomentar prejudicis, estereotips o desprestigi en contra de la víctima.

6a. Individualització i neutralitat en l'atenció psicològica

Les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe poden ser experimentades de manera particular en funció de diversos factors, per la qual cosa és probable que hi hagi diferències entre les vivències de les persones que han patit una situació d'assetjament. Per aquest motiu, és imprescindible centrar i adaptar la intervenció psicològica a les necessitats particulars de cada persona, abordant cada cas com a únic i analitzant amb profunditat les característiques de cada situació. És important, doncs, adoptar un enfocament centrat en la víctima, que eviti generalitzar i adequi el tipus, el procés i els objectius de les actuacions a les necessitats de la persona en cada moment. Això implica respectar els temps de la persona assetjada i permetre que sigui ella la que marqui el ritme i la direcció de l'atenció rebuda. Així mateix, cal que l'atenció psicològica proporcionada sigui externa per a garantir-ne la neutralitat.

7a. Treballar amb el consentiment informat

Abans d'iniciar qualsevol tipus d'atenció o intervenció psicològica sobre la persona assetjada, cal que aquesta hi doni d'una manera explícita el seu consentiment. El consentiment informat fa referència al procediment mitjançant el qual es proporciona a la persona, de manera oral o escrita o de totes dues maneres, informació sobre el procés d'intervenció per tal que pugui decidir lliurement si desitja o no iniciar-lo, i sigui conscient dels beneficis i dels riscos potencials.

És fonamental que la informació es proporcioni d'una manera clara, adequada i completa –no només a l'inici, sinó també al llarg de tot el procés d'intervenció– per tal que la persona pugui prendre les seves pròpies decisions i manifestar la seva conformitat amb les diverses actuacions d'una manera voluntària i conscient. Per tant, resulta imprescindible assegurar la comprensió real de tota la informació facilitada i la lliure voluntat de la persona per a assistir a les sessions d'atenció psicològica. També cal informar sobre la possibilitat de posar límits i de revocar aquest consentiment en qualsevol moment posterior. Conseqüentment, mai no es pot obligar ni pressionar la persona perquè assisteixi a les sessions. Així mateix, cal tenir present que, tot i que ofereixi el seu consentiment, té dret a compartir només aquella informació que vulgui i a posar restriccions a l'ús de la informació proporcionada.

8a. Evitar processos de revictimització

L'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral s'ha de desenvolupar d'una manera respectuosa, valorant constantment les necessitats de la persona assetjada i evitant causar danys. L'aplicació de les mesures i actuacions previstes en aquest protocol s'ha de regir pel principi de no-revictimització. En aquest sentit, a

continuació s'exposen alguns aspectes rellevants que cal tenir en compte per a evitar que l'aplicació del protocol comporti processos revictimitzadors:

a) Cal garantir una aplicació del protocol individualitzada, que adapti les actuacions a les necessitats específiques de la persona assetjada i al ritme que aquesta marqui.

b) És fonamental assegurar la disposició dels recursos necessaris per a poder oferir a la persona assetjada l'atenció adequada (un espai digne i confortable on ser atesa, el temps que necessiti per a poder explicar tot el que vulgui, etcètera).

c) Permetre que la persona assetjada, si ho vol, pugui ser acompanyada durant el procés per la persona o les persones que desitgi.

d) Cal evitar que la persona assetjada hagi d'explicar en repetides ocasions i a persones diferents la situació d'assetjament viscuda.

e) És imprescindible proporcionar a la persona assetjada, d'una manera clara i detallada, tota la informació disponible amb relació al protocol i al procés que es seguirà per tal de garantir que pugui prendre les seves pròpies decisions d'una manera informada.

9a. Evitar la violència institucional

És cabdal erradicar qualsevol forma de violència institucional en l'abordatge de les situacions d'assetjament en l'àmbit laboral. En l'atenció directa a la persona assetjada, i també quan s'apliqui la resta d'actuacions que preveu el protocol, cal evitar qualsevol conducta, per part de la institució mateix o de les persones que en formen part, que, per acció o per omissió, atempti contra els drets de la persona assetjada. En aquest sentit, és fonamental tenir en consideració les qüestions següents:

a) Els termes utilitzats en la comunicació amb la persona assetjada i la manera de formular les qüestions han de ser gestionats curosament i considerar-ne, abans de fer-los servir, els possibles efectes. Per exemple, cal evitar preguntes d'una alta càrrega emocional que no siguin necessàries; preparar la persona davant qüestions que poden provocar reaccions afectives intenses, no forçar la revelació de detalls traumàtics innecessaris, i altres aspectes similars.

b) S'ha de valorar positivament la persona sense emetre judicis de valor negatius. Cal evitar jutjar els sentiments expressats, les emocions abocades, els pensaments i temors verbalitzats per la persona assetjada. Cal acceptar-los, sense jutjar-los ni qüestionar-los.

c) Sovint les situacions d'assetjament no encaixen en l'imaginari col·lectiu i, per això, es pot arribar a qüestionar la veracitat del testimoni. En aquest sentit, és imprescindible defugir de l'escepticisme i evitar posar en dubte el relat de la persona assetjada.

d) És fonamental comprendre i tenir en consideració l'impacte psicològic que provoca la violència patida per tal d'entendre la vivència i les reaccions de la persona assetjada i que això no interfereixi negativament en la valoració i en la credibilitat del seu testimoni.

e) Cal evitar les reaccions negatives davant les experiències que pugui relatar la persona assetjada; cal fer un reforç positiu i una escolta activa, mostrar empatia i no inferir ni presuposar res.

9. Òrgans que intervenen en el procediment

Els òrgans que intervenen en el procediment en cas d'assetjament són l'Oficina d'Igualtat, la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament, Secretaria General, la Mesa del Parlament, la persona de referència i el servei extern d'atenció psicològica.

9.1. Oficina d'Igualtat

Les funcions de l'Oficina d'Igualtat, com a **òrgan receptor** d'informació, queixes i denúncies, d'atenció a la víctima i de seguiment del protocol, són les següents:

a) Rebre les sol·licituds d'intervenció o les queixes sobre assetjament, i també les peticions d'acompanyament psicològic o d'assessorament jurídic extern, sense que això signifiqui instar cap procés de denúncia.

b) Vetllar per l'aplicació general del protocol i fer-ne l'avaluació. Ha d'elaborar un informe anual de l'aplicació del protocol i una proposta de millora per a adaptar-lo als canvis que es produeixin.

c) Vetllar perquè els eventuais nous elements i reformes que incideixin en l'àmbit de la lluita contra l'assetjament s'incloguin en aquest protocol.

d) Elaborar un informe amb les informacions recollides i, en el cas que afecti funcionaris, trametre'l a Secretaria General perquè designi un lletrat per al procés d'instrucció de l'expedient d'informació reservada.

e) Seleccionar els professionals externs qualificats necessaris per a tractar els casos.

9.2. Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament

La Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament és l'**òrgan investigador** dels casos d'assetjament.

a) La Comissió d'Abordatge és formada per un mínim de tres professionals experts titulats i col·legiats externs i independents i personal intern designat per l'Oficina d'Igualtat, que s'encarreguen de fer una investigació sobre la sol·licitud d'intervenció rebuda i l'informe emès per l'Oficina d'Igualtat amb l'objectiu de provar l'existència de conductes que puguin ser sancionables en el marc d'actuació del Protocol.

b) Un lletrat instructor ha d'assistir la Comissió d'Abordatge, amb veu i sense vot, en els casos que afectin funcionaris.

c) Pel que fa als professionals externs independents, la Comissió d'Abordatge ha constituir equips multidisciplinaris amb formació en psicologia, ergonomia i psicosociologia (tècnic de prevenció de riscos), criminologia i dret penal o laboral, i han d'estar especialitzats en gènere o en abordatge de violències (i acreditar formació específica i experiència en aquest àmbit). Els membres i psicòlegs que formin part de la Comissió no poden assessorar ni acompanyar professionalment cap de les parts.

d) El Parlament ha de contractar els serveis externs que han de treballar en la Comissió d'Abordatge, amb contractes d'una durada mínima d'un any i preferentment de tres o quatre anys. En tot cas, els professionals externs independents que han de gestionar el cas d'assetjament són membres permanents de la Comissió mentre duri la instrucció del cas.

9.3. Secretaria General

La Secretaria General és l'òrgan que **proposa la sanció** en els casos d'assetjament i l'eleva a la Mesa del Parlament.

9.4. Mesa del Parlament

La Mesa del Parlament és l'**òrgan sancionador** en els casos d'assetjament.

La Mesa del Parlament determina la sanció i l'Oficina d'Igualtat i el Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals n'han de fer el seguiment que correspongui.

9.5. Persona de referència

El tècnic d'igualtat de l'Oficina d'Igualtat és la persona l'encarregada de portar a terme les **tasques d'acompanyament** al llarg del procés d'instrucció i és la persona de referència per a qui ha patit l'assetjament: resol dubtes i qüestions sobre el Protocol i el procés que se'n deriva i, al mateix temps, ofereix suport emocional bàsic. La persona de referència ha de tenir formació específica sobre atenció en situacions d'assetjament i sobre violències masclistes per a poder acompanyar les persones que en pateixen.

Durant totes les actuacions, les persones que siguin part en el procediment, a més d'estar acompanyades i assessorades per la persona de referència (el tècnic d'igualtat), també ho poden estar per:

- a) Una persona de la seva confiança o que formi part del seu entorn laboral.
- b) Una persona en representació dels treballadors.
- c) El tècnic de prevenció de riscos laborals del Parlament.
- d) Els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals.
- e) Un representant jurídic.

9.6. Servei extern d'atenció psicològica

Complementàriament, si ho sollicita la persona afectada, el tècnic d'igualtat de l'Oficina d'Igualtat pot activar el **servei de suport psicològic**, que és a mans del servei extern que s'encarrega d'aquesta atenció psicològica professional.

El servei d'atenció psicològica és a mans d'un servei extern amb professionals experts en els àmbits que poden afectar les persones que pateixen assetjament. Aquesta atenció psicològica es pot donar a nivell individual i també, si s'escau, per a la reparació col·lectiva, grupal o de l'entorn.

El suport psicològic pot ser sol·licitat directament al servei extern que l'ofereix (se'n facilitarà el contacte), sense que calgui informar cap estament o servei intern del Parlament.

En el cas que es recorri al servei extern d'atenció psicològica, aquest ha d'actuar sempre d'acord amb els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol.

Aquest suport psicològic, junt amb l'acompanyament de la persona de referència, s'han de donar en paral·lel al procés de la instrucció i són indispensables per a garantir un suport de qualitat a la persona afectada. El personal extern de suport psicològic ha d'emetre anualment una memòria anonimitzada de les atencions i els actes realitzats.

10. Procediment d'activació del Protocol

10.1. Recepció de la sol·licitud d'intervenció o de la informació susceptible de denúncia

10.1.1. Persones que poden presentar la sol·licitud d'intervenció

La sol·licitud d'intervenció s'ha d'adreçar a l'Oficina d'Igualtat i la hi poden fer arribar:

- a) La persona afectada.
- b) Una persona que conegui el cas de manera directa o a qui se li hagi confiat.
- c) El tècnic de prevenció de riscos laborals del Parlament.
- d) El Departament Recursos Humans.
- e) El centre gestor o el grup parlamentari.
- f) El Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals.
- g) Els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals.
- h) El Consell de Personal o els representants dels grups parlamentaris o els partits polítics.
- i) Qualsevol tercera persona en tots els casos que puguin ser considerats delictes.
- j) Qualsevol tercera persona que es trobi en una funció jeràrquica que pugui correspondre a una posició de garant.
- k) Qualsevol persona que tingui coneixement de la situació d'assetjament, sempre que la víctima no s'hi oposi explícitament.

10.1.2. Comunicació

a) La sol·licitud d'intervenció adreçada a l'Oficina d'Igualtat pot ser de caràcter **oral o escrit** i no cal que faci un relat complet de la situació d'assetjament. La sol·li-

cidut d'intervenció per escrit s'ha de fer per mitjà dels **formularis** elaborats a aquest efecte, adreçada a l'Oficina d'Igualtat i presentada al registre intern d'aquesta oficina.

b) En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el **consentiment exprés i informat** per a iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció bé posteriorment quan la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament l'hagi de tramitar.

c) En cas d'**absència del consentiment informat**, la tercera persona, sempre que tingui un coneixement directe dels fets, els pot posar en coneixement de la persona de referència, que ho ha de fer saber, directament, a la persona afectada. Aquest protocol de comunicació ha de ser observat d'una manera especial en els casos en què l'assetjament es produeixi contra més d'una persona, i també si es perllonga en el temps.

10.1.3. Confidencialitat en el procediment

Amb la finalitat de preservar la confidencialitat de les dades cal registrar només el formulari i annexar dins d'un sobre tancat la resta de documents. S'assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

La presentació de la sol·licitud d'intervenció suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per a investigar el cas.

Si la persona afectada no dona el consentiment per a fer les actuacions del cas que l'afecta, la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament ha de dur a terme les diligències i prendre les mesures oportunes, com a òrgan competent per a la investigació dels casos d'assetjament en l'àmbit parlamentari dels subjectes determinats en l'apartat 5.1.

10.1.4. Incoació d'un expedient disciplinari

Quan de la sol·licitud d'intervenció s'apreciï que hi ha indicis suficients d'assetjament, i la persona afectada ho decideixi, s'ha de designar un instructor per a la investigació dels fets.

Si l'instructor aprecia, per si mateix o per l'advertència d'una tercera persona, delictes que excedeixen la gestió d'aquest protocol i que són tipificats de delictes greus, ho ha de posar en coneixement de l'Oficina d'Igualtat i del secretari general perquè aquest ho comuniqui al Ministeri Fiscal, que pot establir mesures cautelars en l'expedient administratiu per a la imposició de les sancions que escaiguin

10.1.5. Suport psicològic durant el procediment

El Parlament ha d'habilitar els mecanismes per a poder oferir, en cas necessari, suport psicològic, sigui per mitjà de la persona de referència sigui amb el servei extern d'atenció psicològica (v. apartat 9.6).

10.2. Instrucció

10.2.1 Constatació d'indicis: Oficina d'Igualtat

L'Oficina d'Igualtat, un cop rebuda la sol·licitud d'intervenció, ha d'iniciar un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament, consistent en una indagació mínima sobre els fets i les parts afectades (sense arribar a tenir funcions investigadores, que corresponen a la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament) recollir les declaracions que calgui i fer les proves necessàries i pertinents per a aclarir els fets exposats en la sol·licitud.

Posteriorment, l'Oficina ha d'elaborar un informe sobre la informació, formal o informal, recollida, que ha de trametre a la Comissió d'Abordatge perquè en faci la

investigació, i també a la Secretaria General perquè, en el cas que afecti funcionaris, nomeni un lletrat instructor de l'expedient d'informació reservada.

10.2.2. Investigació: Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament

L'òrgan investigador és la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament.

El procés d'investigació s'ha de dur a terme d'acord amb els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol. En tot cas, la investigació ha d'anar a càrrec de persones capacitades i ha de respectar els drets de totes les parts.

La Comissió d'Abordatge ha de garantir la confidencialitat del cas i promoure les actuacions necessàries, provisionals o definitives, per a garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Per a fer la investigació, la Comissió d'Abordatge pot comptar, si cal, amb l'assessorament, entre d'altres, de:

a) El tècnic de prevenció de riscos laborals del Parlament.

b) Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicosociologia aplicada o personal sanitari del servei de prevenció del Parlament o del grup parlamentari implicat.

c) L'Oficina d'Igualtat.

El lletrat instructor assignat, si escau, al cas ha de fer **entrevistes** a les persones afectades, és a dir, a la persona presumptament assetjadora i a la persona presumptament assetjada, i, si cal, als testimonis i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

En el cas que la persona presumptament assetjada pertanyi a un col·lectiu diferent del de la persona presumptament assetjadora, la Comissió d'Abordatge ha de trametre el seu informe a aquest altre col·lectiu.

El procediment des de la recepció de la sol·licitud d'intervenció fins a l'emissió de l'informe de conclusions de la Comissió d'Abordatge s'ha de dur a terme en un màxim de dos mesos, per tal de garantir la celeritat en la resolució. Durant el procés d'investigació, la Comissió d'Abordatge ha d'incidir en els fets i les seves circumstàncies, motiu pel qual tots els seus membres han de tenir un coneixement directe d'aquests fets. A aquest efecte, han d'escoltar les persones que hagin instat el procés, les persones que diuen haver patit l'assetjament i les presumptes autores de les conductes, els testimonis i tota persona que pugui aportar algun valor probatori i de prova perifèrica.

Així mateix, els membres de la Comissió d'Abordatge han de rebre tota la **documentació** de la instrucció, el material de prova (en qualsevol suport) i els informes elaborats per altres professionals.

Per tal de tancar la seva investigació, els membres de la Comissió d'Abordatge han d'elaborar les seves **conclusions** i declarar si consideren provats els fets denunciats.

10.2.3. Establiment de la sanció: Secretaria General

Si l'informe de conclusions emès per la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament ha considerat els **fets provats**, l'ha de trametre a Secretaria General, que si s'escau, ha de fer una proposta per a elevar a la Mesa del Parlament:

a) L'expedient disciplinari i sancionador que correspongui.

b) L'expedient judicial sobre mesures provisionals o definitives per al seu compliment i per a la continuació del procés intern, en cas que tots dues coses siguin compatibles.

En el cas que s'hagin d'imposar sancions disciplinàries i multes, d'acord amb la Llei de l'Estat 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, aquestes han de ser graduals segons la tipologia d'agressió, depenent de la gravetat dels fets. L'existència de circumstàncies agreujants s'ha de tenir en compte en el moment de determinar la sanció aplicable, inclosa la reiteració de la falta, les conductes obstatives i la negativa a comparèixer o a lliurar els

antecedents sol·licitats. Així mateix, es considera un agreujant la relació de jerarquia o dependència entre la persona agressora i la víctima, i també la possible situació de discriminació múltiple (coincidències de factors com l'edat, la diversitat funcional o la racialització, entre d'altres).

Si l'informe d'investigació de la Comissió d'Abordatge conclou que les **dades aportades o els testimonis són falsos**, la Mesa del Parlament pot incoar un expedient disciplinari a les persones responsables en el cas que formin part del personal de l'Administració parlamentària o aplicar el que estableixi el protocol del grup parlamentari o el partit polític corresponent.

La Mesa del Parlament, a proposta del secretari general, amb el suport de l'Oficina d'Igualtat, ha de determinar les **mesures de reparació** envers la víctima. Són mesures de reparació, entre d'altres: la indemnització de la víctima, la restitució immediata en el càrrec al qual va ser obligada a renunciar per motius d'assetjament, la determinació de mesures de seguretat, entre d'altres i, alhora, la retirada de les ofenses i vexacions realitzades per part de l'autor envers la víctima.

Finalment, totes les accions que la persona denunciada emprengui contra la víctima o el seu entorn, incloses les accions judicials, han de ser tingudes en compte per la Comissió d'Abordatge com a efectes de revictimització o nous episodis de violències.

11. Mesures cautelars i sancions

L'òrgan sancionador és la Mesa del Parlament.

11.1. Mesures cautelars

La Mesa del Parlament, amb caràcter previ a la resolució de l'expedient, pot adoptar les mesures cautelars necessàries per a la protecció de la víctima, per a garantir el bon funcionament del procediment i per a evitar revictimitzacions.

Són mesures cautelars la separació dels funcionaris, els canvis de torn, les prohibicions d'acostament i de comunicació, les restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.

11.2. Imposició de sancions

La imposició de sancions en tots els casos d'assetjament subjectes al Protocol es duu a terme per mitjà d'un **acord de la Mesa del Parlament**, a proposta del secretari general, amb la incoació prèvia del procediment que estableix el Protocol.

Les actituds següents poden justificar la **modulació de les sancions**:

- a) El penediment espontani.
- b) La reparació espontània de la víctima.
- c) El seguiment de cursos en matèria d'igualtat i de correcció de conductes, amb caràcter previ o posterior a la finalització del procediment.

11.3. Règim sancionador aplicable

11.3.1. Personal de l'Administració parlamentària

El personal de l'Administració parlamentària inclou els funcionaris de carrera, els interins, el personal eventual i el personal laboral.

a) S'aplica als funcionaris de carrera i als funcionaris interins el règim sancionador dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i la legislació sobre funció pública.

b) S'aplica al personal laboral el règim sancionador dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i la legislació aplicable a aquest tipus de personal.

c) S'aplica al personal eventual el règim sancionador dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament de Catalunya i la legislació aplicable a aquest tipus de personal. Addicionalment, en funció de la gravetat dels fets, la Mesa del Parla-

ment pot demanar a la persona que n'havia proposat el nomenament del treballador que el faci cessar.

11.3.2. Diputats

a) De manera preventiva, la Mesa del Parlament pot excloure els diputats implicats en un cas subjecte al Protocol de totes les designacions i delegacions que no estan cobertes pel *ius in officium* del càrrec de diputat.

b) En cas de confirmació de l'assetjament, la Mesa del Parlament:

1r. Ha de retirar del grup parlamentari a què pertanyi el diputat la part de subvenció del grup que li pertoca en funció d'aquest diputat, llevat que el grup parlamentari mateix el doni de baixa del grup.

2n. Ha de limitar els mitjans materials i els locals a què té accés el diputat i el seu grup parlamentari, llevat que el grup parlamentari el doni de baixa del grup.

c) D'acord amb el Reglament del Parlament, els diputats que deixin de pertànyer al seu grup perden els llocs que ocupaven en els òrgans del Parlament.

d) Els diputats que adquireixin la condició de diputats no adscrits a conseqüència de l'aplicació del Protocol no han de tenir cap mitjà personal, material, econòmic ni local del Parlament a la seva disposició.

11.3.3. Assessors dels grups parlamentaris i membres de partits polítics que venen al Parlament a exercir les seves funcions

S'apliquen als assessors dels grups parlamentaris i als membres de partits polítics que venen al Parlament a exercir les seves funcions les sancions següents:

a) Retenció, per part de la Mesa del Parlament, de la subvenció corresponent al pagament de l'assessor del grup parlamentari.

b) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis mesos a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets.

c) Pèrdua de la possibilitat de fer pràctiques, visites o qualsevol tipus d'activitat al Parlament.

d) Pèrdua de la possibilitat de ser nomenat personal eventual del Parlament o personal laboral del Parlament.

11.3.4. Membres del Govern que no tenen la condició de diputat

S'apliquen als membres del Govern que no tenen la condició de diputat les sancions següents:

a) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament excepte per a l'exercici estricte del seu *ius in officium*.

b) Pèrdua de la possibilitat de fer ús del despatx que pugui tenir assignat, i també dels mitjans materials de què disposi al Palau del Parlament.

11.3.5. Assessors i personal que acompanya els membres del Govern de la Generalitat

S'apliquen als assessors i al personal que acompanya els membres del Govern les sancions següents:

a) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis mesos a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets.

b) Pèrdua de la possibilitat de fer pràctiques, visites o qualsevol tipus d'activitat al Parlament.

c) Pèrdua de la possibilitat de ser nomenat personal eventual del Parlament o personal laboral del Parlament.

11.3.6. Periodistes

S'apliquen als periodistes que cobreixen el dia a dia parlamentari o als que hi fan activitats d'una manera puntual les mesures sancionadores següents:

a) Prohibició, per al periodista, de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets, i també de l'accés a les eventuais rodes de premsa telemàtiques.

b) Si el periodista és treballador per compte aliè, l'empresa ha de prendre les mesures necessàries en el seu àmbit. Altrament, si després de quinze dies des de la comunicació del Parlament de les sancions individuals al periodista, l'empresa no ha aplicat les sancions internes oportunes ni les ha comunicat al Parlament, cap dels treballadors d'aquesta empresa no té permès l'accés, ni presencial ni telemàtic, al Palau del Parlament.

11.3.7. Persones que acudeixen al Parlament

S'apliquen als compareixents a les comissions parlamentàries i a qualsevol persona que acudeixi al Parlament o participi d'una activitat parlamentària, a les visites, incloses les de grups escolars amb menors d'edat, als estudiants i a les persones en pràctiques, les sancions següents:

a) Prohibició de l'accés al Palau del Parlament per un període de sis mesos a cinc anys, en funció de la gravetat dels fets.

b) Prohibició de fer pràctiques, visites o qualsevol tipus d'activitat al Parlament.

c) Pèrdua de la possibilitat de ser nomenat personal eventual del Parlament o personal laboral del Parlament.

d) Pèrdua, per als estudiants en pràctiques, de la possibilitat de tenir el certificat de finalització de les pràctiques.

11.3.8. Personal d'empreses externes

S'apliquen als treballadors d'empreses externes contractades pel Parlament que hi prestin serveis o hi fan obres i subministraments i que tenen una interacció directa amb tots els col·lectius existents en el Parlament:

a) Les sancions previstes en els plecs administratius de la contractació.

b) L'empresa ha de substituir immediatament, a petició del Parlament, els treballadors incursos en un procediment subjecte al Protocol d'assetjament.

12. Recuperació i reparació de les víctimes

12.1. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la recuperació

Les mesures i les actuacions que estableix aquest protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de la violència patida.

Perquè això sigui possible, cal aplicar els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol i, especialment, adoptar un enfocament centrat en la víctima, és a dir, situar la persona assetjada en el centre de les intervencions, per a garantir-li un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i decisions i s'hi adapti, promovent, així, que la persona assetjada adopti un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

D'acord amb el que estableix l'apartat 8.2.1.a, és imprescindible respectar els temps de la persona assetjada. Tanmateix, cal fer tot el possible per evitar la desincronització entre aquests temps que necessita i els terminis que marca l'aplicació del protocol, ja que la desincronització podria interferir negativament en la seva recuperació.

12.2. Aspectes a tenir en compte per a afavorir la reparació

Més enllà d'afavorir la recuperació de la violència patida, el Parlament, d'acord amb les bases de l'apartat 8 i el que estableixen els apartats 10.1.4 i 10.4.3 d'aquest protocol, ha d'establir els mecanismes que ajudin a reparar els fets ocorreguts.

El Parlament ha d'introduir la cultura de la reparació en la seva actuació, i promoure l'adopció de les mesures necessàries –jurídiques, econòmiques, socials, labo-

rals, sanitàries, educatives, entre d'altres— per a contribuir activament al restabliment de tots els àmbits de la persona danyats per la situació de violència viscuda.

D'acord amb els principis i les bases dels apartats 6 i 8 d'aquest protocol, és clau per a la reparació posar la persona afectada per la situació d'assetjament en el centre de les actuacions per a comprendre les seves necessitats i poder exigir i emprendre accions en la direcció que plantegi. Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

13. Informació als òrgans del Parlament

La Secretaria General del Parlament informa els òrgans següents:

a) El servei de prevenció de riscos laborals del Parlament. Rep informació de cada sol·licitud d'intervenció una vegada la Secretaria General ha rebut l'informe corresponent de la Comissió d'Abordatge de les Situacions d'Assetjament.

b) Els delegats del Comitè de Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals. De manera periòdica rep la informació estadística i les dades estrictament necessàries per a fer un seguiment dels casos amb l'Oficina d'Igualtat. En l'ordre del dia de cada reunió que es faci entre el Comitè i l'Oficina hi ha d'haver un punt per a tractar el seguiment dels casos.

Tota informació s'ha de lliurar de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades.

14. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

L'Oficina d'Igualtat és l'òrgan encarregat de vetllar pel seguiment del Protocol com a eina per a la prevenció, la detecció, l'abordatge i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i també de proposar-hi modificacions i incorporacions normatives novadores per a vetllar per mantenir-lo actualitzat.

Els òrgans responsables han de revisar el Protocol periòdicament, cada quatre anys com a mínim, amb l'objectiu de fer-hi canvis o adequacions.

15. Referències normatives

15.1. 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, del 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, de l'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, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual (11 d'octubre de 2000).
- Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, aprovat per Acord del Govern del 5 de setembre de 2006.
- Llei 3/2005, del 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.
- Decret 141/2007, del 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2010-2022, aprovat el 9 de juliol del 2019.

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

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

15.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola, articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2.

- Llei 39/2015, del 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.

- Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.

- Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

- Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.

- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- Llei 3/2007, del 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 4/2015, del 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delict.

- Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

- Reial decret legislatiu 1/1994, del 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

- Reial decret legislatiu 1/1995, del 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

- Reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

- Reial decret 171/2004, del 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

- Reial decret 1370/2007, del 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

15.3. Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea.

- Tractat de funcionament de la Unió Europea.

- Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea.

- Resolució del Consell, del 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, del 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, del 19 desembre 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió, del 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic per a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].

- Codi pràctic per a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].

- Carta social europea, del 3 de maig de 1996.

- Comunicació de la Comissió, del 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, del 27 de novembre de 2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per a 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.

– Conveni d'Istanbul, de l'11 de maig del 2011.

– Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell del 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, del 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 del 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, del 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).

15.4. Normativa internacional

15.4.1. Organització de les Nacions Unides

– Declaració universal dels drets humans, del 10 de desembre de 1948.

– Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, el Protocol facultatiu del qual és en vigor des del 2001.

– II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.

– IV Conferència Mundial sobre les Dones. Pequín, 1995, i revisions posteriors.

– Resolució 48/104, del 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones.

15.4.2. Organització Internacional del Treball

– Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.

– Resolució de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens laboral. 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), 29.9.2004.

15.4.3. Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'Assemblea General en la resolució 34/180, del 18 de desembre de 1979.
