

**Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per
raó de sexe, orientació sexual, identitat de
gènere o expressió de gènere**

**Consorci del Transport Públic del Camp de Tarragona,
Autoritat Territorial de la Mobilitat**

Índex

1.	Presentació.....	3
2.	Objectius.....	3
3.	Àmbit d'aplicació.....	4
4.	Definició de conceptes	5
5.	Tipus d'assetjament.....	11
6.	Principis i garanties	11
7.	Competències i responsabilitats.....	13
8.	Actuacions	14
8.1.	Actuacions preventives	14
8.2.	Actuacions d'intervenció.....	14
8.2.1.	<i>Actuacions d'investigació</i>	15
8.2.2.	<i>Seguiment de l'evolució del cas i del benestar de les persones afectades</i>	17
9.	Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol.....	18
10.	Vigència i revisió del protocol.....	19

1. Presentació

El Consorci del Transport Públic del Camp de Tarragona, Autoritat Territorial de la Mobilitat (d'ara endavant, ATMCT), reafirma el seu compromís per garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest sentit, ha elaborat el present protocol, que estableix les mesures de prevenció, detecció i actuació davant qualsevol situació d'assetjament, d'acord amb la normativa vigent.

L'ATMCT adopta una política de tolerància zero davant qualsevol conducta d'assetjament, discriminació o abús, promovent una cultura basada en el respecte i la igualtat de tracte. Aquest protocol s'articula al voltant de dues línies d'actuació essencials: la prevenció activa i la intervenció efectiva en cas d'incidències.

L'aplicació d'aquest protocol requereix el compromís i la implicació de totes les persones vinculades a l'entitat, tant a nivell col·lectiu com individual, assumint les responsabilitats que s'hi estableixen i contribuint a un entorn laboral segur i digne per a tothom.

Aquest protocol s'emmarca en l'Acord del Govern de 28 de març de 2023, en el qual es ratifiquen els acords de la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, pels qual s'aprova el Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.

Aquest marc d'actuació constitueix una eina fonamental per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament, amb l'objectiu d'erradicar aquestes conductes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i dels organismes que en depenen.

2. Objectius

El protocol té per objecte establir el marc d'actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, posant un èmfasi especial en la prevenció com a eina fonamental per erradicar aquestes conductes. En aquest sentit, es defineixen les mesures i mecanismes necessaris per garantir un entorn laboral segur, respectuós i lliure de qualsevol forma d'assetjament.

Els objectius específics són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Dissenyar i implementar estratègies de prevenció dirigides a erradicar aquestes conductes, així com a reforçar els mecanismes de detecció precoç en cas que es produeixin.
- Establir mètodes d'intervenció ràpids i eficients davant d'una denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat quatre, investigar-les i iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
- Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

L'aplicació d'aquest protocol no limitarà, en cap cas, el dret de les persones afectades ni de l'ATMCT a exercitar les accions legals que considerin oportunes en defensa dels seus drets i interessos.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol serà d'aplicació a tots els col·lectius que intervinguin en l'entorn laboral de l'ATMCT, incloent-hi:

- Totes les persones contractades que prestin els seus serveis a l'ATMCT.
- Les persones en pràctiques o becàries que prestin els seus serveis a l'ATMCT.
- El personal d'altres administracions que presti serveis a l'ATMCT.
- El personal d'empreses externes al Consorci, siguin proveïdores, col·laboradores o contractistes.

D'acord amb les obligacions derivades de la coordinació d'activitats empresarials establertes per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i pel Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, l'ATMCT informará les empreses externes contractades per a l'execució d'obres i serveis sobre l'existència i aplicació del present protocol.

En cas que es produeixi una conducta tipificada en el present protocol entre personal contractat, direcció o eventuais de l'ATMCT i personal d'una empresa externa contractada o alumnat en pràctiques, es garantirà la comunicació recíproca del cas. L'objectiu serà que cadascuna de les parts activi el seu protocol d'actuació i adopti les mesures correctores pertinents dins el seu àmbit de competència. Correspondrà a la institució a la qual pertanyi la persona presumptament responsable de la conducta l'obligació d'activar el seu protocol, investigar els fets i, en cas d'existència d'indicis, incoar el procediment sancionador corresponent i aplicar les mesures correctores adequades.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

En el supòsit que el personal de l'ATMCT sigui víctima, en el seu àmbit laboral, d'algun dels tipus d'assetjament previstos en aquest protocol per part d'una persona no inclosa en el seu àmbit d'aplicació, l'entitat garantirà l'adopció de les mesures d'acompanyament i protecció establertes a l'apartat 8.

4. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen un caràcter genèric i no exclouen altres conductes o actuacions que, tot i no estar específicament incloses en aquest apartat, puguin ser objecte d'intervenció en virtut de la seva rellevància. També s'inclouen altres conceptes que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació d'aquest protocol.

Assetjament sexual

En virtut del que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, l'assetjament sexual "consisteix en 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 dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

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 sempre a la persona afectada.

El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

A tall d'exemple, sense excloure ni limitar, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors (també cal tenir present els mitjans digitals), preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

No verbal:

- Mirades lascives al cos i/o gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Físic:

- Fer un apropament físic excessiu.

- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).

Assetjament per raó de sexe o gènere

El constitueix un comportament no desitjat 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 per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres situacions familiars.

A tall d'exemple, sense excloure ni limitar, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe o gènere els següents:

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

Discriminació directa

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com

ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple

La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat. La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

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

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, 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 les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.

- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

Prevenició

El conjunt d'accions amb l'objectiu d'evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.

Reparació

El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

Diligència deguda

L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.

Victimització secundària o revictimització

El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

Violència de segon ordre

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.

5. Tipus d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la part assetjadora i la part assetjada i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que humilia, intimida, degrada o resulta desfavorable i ofensiu per la persona qui ho pateix.

Les primeres conseqüències són la pèrdua del rendiment a la feina, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

Els tipus d'assetjament poden ser:

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

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en qualsevol moment; al 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.

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

6. Principis i garanties

En l'aplicació d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els agents que hi intervenen, es mantindran garantits els següents principis i garanties:

- Principi de celeritat i diligència deguda: les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi

l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.

- Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantia del suport en les diferents fases del procediment, sempre actuant amb respecte i discreció.
- Principi d'indemnitat: cap persona que denunciï una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, de la mateixa manera a les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol.
- Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de confidencialitat: l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

7. Competències i responsabilitats

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació que estableixen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

En el cas de l'ATMCT serà l'Àrea responsable de Recursos Humans de l'entitat, en virtut de les funcions que se li atribueixen, l'encarregada de dur a terme les següents tasques:

- Garantir el procediment d'intervenció i vetllar perquè s'apliqui.
- Rebre les sol·licituds d'intervenció.
- Proposar les mesures cautelars i les mesures correctores.
- Comunicar l'informe resultant de les actuacions a la gerència.
- Fer un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.
- Acompanyar la persona assetjada i derivar, si és necessari, als serveis de la xarxa pública especialitzada en l'atenció a les violències masclistes i en violències LGBTI-fòbiques.
- Fer el control estadístic dels casos d'assetjament que es produeixin al Consorci.
- Impulsar el seguiment, la revisió i l'actualització de les actuacions.
- Fer el seguiment dels casos de denúncia o les sol·licituds d'intervenció.
- Iniciar un procés d'investigació en rebre la denúncia o la sol·licitud d'intervenció.
- Emetre un informe valoratiu arran de la sol·licitud d'intervenció i proposa les mesures adients.
- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball, incloent-hi la incorporació de la perspectiva de gènere al centre de treball, i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir que s'informi el personal amb relació als seus drets i a la normativa que l'empara, així com de la responsabilitat disciplinària en què pot incórrer en cas de ser declarat autor de qualsevol comportament que sigui qualificat d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o expressió de gènere, i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.
- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament.

8. Actuacions

8.1. Actuacions preventives

L'ATMCT, en el marc de les seves competències, impulsarà les següents actuacions preventives:

- Informar sobre l'existència d'aquest protocol als treballadors i treballadores de l'ATMCT, així com en el moment d'acollida del personal nou.
- Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigits a les persones treballadores del Consorci.
- Informar sobre l'existència del present protocol a la pàgina web de l'Entitat.
- Portar a terme accions d'informació al personal del protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, mitjançant correus informatius.
- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui el Consorci estipuli un contracte.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol als plecs de clàusules administratives particulars.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol en els convenis de pràctiques.
- Establir instruments d'identificació precoç de les conductes que descriu aquest protocol per al conjunt del personal.
- Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal i per al personal LGBTI.

8.2. Actuacions d'intervenció

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció, d'acord amb els formularis elaborats a aquest efecte. La sol·licitud es presentarà per mitjans electrònics, a través de l'eina de tramitació, que garanteix la confidencialitat de les dades i documentació aportades.

La sol·licitud d'intervenció pot provenir:

- De la persona afectada.

- De qualsevol persona que tingui coneixement d'una possible conducta recollida en aquest protocol.
- De l'Àrea responsable de Recursos Humans de l'ATM, com a encarregada de la gestió del protocol.
- De la unitat directiva afectada.
- Dels representants dels treballadors i treballadores.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

La presentació de la sol·licitud suposa que la persona afectada accepta col·laborar 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 Consorci durà a terme les diligències i prendrà les mesures oportunes, com a òrgan competent.

Durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar assessorades i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui del seu entorn o de l'entorn laboral.

8.2.1. Actuacions d'investigació

L'Àrea responsable de Recursos Humans, davant la sol·licitud d'intervenció, en el termini de màxim cinc dies hàbils, es posarà en contacte amb la persona afectada per iniciar un procediment confidencial de constatació d'indícis d'assetjament, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per aclarir els fets.

Aquest procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de diligència deguda, participació de les persones implicades i confidencialitat, així com els principis explicats al apartat 6. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

A l'informe d'investigació s'haurà d'incloure, com a mínim, les entrevistes a les persones afectades, és a dir, a la part presumptament assetjadora i a la part afectada presumptament assetjada, i, si n'hi ha, als testimonis proposats per les persones implicades i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

Es convocarà als testimonis en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què es fonamentin.

Al començament de cada entrevista, s'informarà les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè el responsable determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Les actuacions d'investigació continuaran en cas que la part presumptament autora de conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer sense cap causa justificada.

En qualsevol moment, abans de l'informe de les actuacions, la presumpta víctima podrà aportar noves proves que no estiguessin a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les presumptes víctimes el responsable l'Àrea responsable de Recursos Humans pot proposar, en qualsevol de les fases de la investigació i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció suficient de la persona afectada i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

En el termini màxim de 15 dies hàbils des que es rep la sol·licitud d'intervenció, la persona responsable de Recursos Humans ha d'emetre un informe en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i proposar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o el manteniment de mesures cautelars.
En aquest supòsit no és procedent acordar novament l'obertura d'una informació reservada pels mateixos fets, atès que les actuacions dutes a terme ja tenen el caràcter d'actuacions prèvies.
- No constatar indicis de conductes d'assetjament en els termes a què fa referència aquest protocol, però constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària i proposar l'establiment de mesures cautelars.
- No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la identificació de la persona o persones sol·licitants i de la persona o persones presumptament assetjadores, la descripció detallada dels fets i les proves de què es disposi, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i una proposta de resolució, que haurà de ser aprovada per la Gerència en exercici de la competència que se li atribueix a l'article 17.c) dels Estatuts del Consorci.

En cas que de l'informe d'investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, es podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables d'aquests comportaments. Cal recordar que fets no provats no equivalen a denúncies falses.

En el termini màxim de deu dies hàbils a partir de l'endemà del trasllat de l'informe resultant de les actuacions i la proposta de resolució, l'Àrea responsable de Recursos Humans ha de comunicar la resolució de la Gerència i les mesures adoptades a les parts afectades: la presumpta víctima i la persona presumptament assetjadora.

8.2.2. Seguiment de l'evolució del cas i del benestar de les persones afectades

L'Àrea responsable de Recursos Humans ha de fer el seguiment de l'evolució del cas fins a la resolució definitiva.

En qualsevol de les fases de la investigació es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures no pressuposen en cap cas la resolució final del procediment, i han d'evitar causar perjudicis de difícil o impossible reparació a les persones presumptament responsables dels fets o persones interessades.

Les mesures cautelars poden incloure canvis de torn, prohibicions d'acostament i de comunicació, restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.

l'Àrea responsable de Recursos Humans proporcionarà a les persones afectades accés a diferents tipus d'acompanyament, incloent-hi les adaptacions al lloc de treball, i la derivació i l'acompanyament a serveis públics d'atenció integral.

En cas que en les actuacions del procés d'investigació es conclougui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social, així com a la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i es tramitarà a la mútua

d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Els empleats públics víctimes de violències sexuals, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual identitat i expressió de gènere tindran dret a la reducció o a la reordenació de llur temps de treball, i a l'excedència en els termes que es determinin en la legislació específica.

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència sexual que hagi patit un empleat públic es consideraran justificades i seran remunerades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció, incloent-hi els de la xarxa d'atenció i recuperació integral de les dones en situació de violència masclista, o els serveis de salut, segons procedeixi, sens perjudici que els treballadors comuniquin les dites absències com més aviat millor.

En els casos en què s'incoï un procediment disciplinari i aquest conclouï amb una sanció a la persona responsable dels fets, s'adoptaran altres mesures que es considerin apropiades per a la reparació de la persona o persones afectades. Aquestes mesures s'adoptaran sempre d'acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.

S'oferirà a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest protocol accés a recursos terapèutics o reeducatius, amb l'objectiu d'evitar que reiterin aquestes conductes.

9. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

L'ATM constituirà una comissió amb l'objecte de supervisar, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació, així com fer el seguiment de les intervencions comunicades als diferents departaments o entitats.

La comissió estarà formada pel cap de l'Àrea responsable de Recursos Humans, el cap de l'Àrea Jurídica i de Contractació, i per Gerència.

Aquesta comissió es reunirà mínim un cop a l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol.

Els membres d'aquesta comissió tenen el dret i el deure de mantenir confidencial la informació i, en cas de malaltia o absència, no podran delegar el lloc en una altra persona. Els membres tindran accés a les dades i informacions necessàries per exercir les seves funcions, sempre respectant el que estableix la normativa europea i estatal de protecció de dades de caràcter personal.

10. Vigència i revisió del protocol

Aquest protocol serà vigent des de l'1 de gener de 2026, i serà objecte d'avaluació almenys cada tres anys, revisant-se i modificant-se sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

Aquest protocol ha estat aprovat pel Consell d'Administració de l'ATM en la sessió celebrada el 22 de desembre de 2025.