

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE  
SEXE A L'AJUNTAMENT DE TORTOSA**

## DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal, reconegut en textos nacionals i internacionals, però la realitat ens mostra que la igualtat plena encara és teòrica. La presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la desigualtat real que encara existeix a la nostra societat. Aquesta manifestació atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona com:

- la intimitat i la dignitat
- la llibertat sexual
- la no-discriminació per raó de sexe
- la seguretat i la integritat física i moral.

Totes les recomanacions europees coincideixen a afirmar que la definició i la implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per abordar i tractar el problema.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, ha suposat una fita important en aquest procés, en recollir l'obligació de les empreses a implantar mesures concretes envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics que permetin donar curs i solució als possibles casos que es puguin donar en els diferents tipus d'organitzacions empresarials (Art. 48).

En aquest sentit, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, relativa al dret de les dones a eradicar la violència masclista, menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

A l'Ajuntament de Tortosa volem aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones. Totes les dones i els homes de l'Ajuntament teniu el dret que se us respecti la vostra dignitat i a un entorn de treball saludable, i el deure de tractar amb respecte les persones amb les que us relacioneu per motius laborals, així com l'obligació de col·laborar i cooperar amb l'Administració en la investigació de les denúncies internes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, perquè tothom sigui respectat. I en tot cas, teniu el deure de guardar confidencialitat.

De conformitat amb aquests principis, a l'Ajuntament de Tortosa declarem que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, i que davant d'aquestes actituds es prendran les mesures disciplinàries corresponents. Per tal de complir amb aquesta declaració d'intencions, a l'Ajuntament de Tortosa ens comprometem a:

- Vetllar per la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com a eix fonamental per a la seva eradicació.
- Difondre'l a totes les persones que formen la nostra entitat i donar a conèixer les diferents vies de resolució.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin patir aquestes situacions, nomenant una persona de referència amb la formació i aptituds necessàries per acompanyar durant el procés de resolució de la situació.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna.

El protocol que acompanya aquesta Declaració serà revisat periòdicament pel Comitè de Seguretat i Salut per tal de garantir la seva efectivitat.

Sr. Ferran Bel i Accensi  
Alcalde de l'Ajuntament de Tortosa.

## 1.- INTRODUCCIÓ

L'àmbit d'actuació del present Protocol comprèn tot el personal que té una relació laboral directa o indirecta amb l'Ajuntament de Tortosa o algun dels seus organismes autònoms o altres entitats municipals, i que en l'exercici de la seva activitat professional està patint o pugui patir alguna situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Les persones obligades a vetllar pel compliment del present protocol i, per tant, obligades a vetllar per la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament seran doncs, totes les persones treballadores, sigui quina sigui l'activitat laboral i la seva categoria professional, treballadores de o per l'Ajuntament de Tortosa, i es poden derivar responsabilitats per la falta d'actuació, de cooperació o de col·laboració.

Especial responsabilitat es reconeix a càrrecs superiors jeràrquics i a les persones representants del personal (tant de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa com, i sobretot, als del Comitè de Seguretat i Salut).

Aquest protocol crea la figura de la persona de referència (2 dones i 2 homes) que serà a qui es dirigiran les queixes i denúncies contra situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

### A) L'ASSETJAMENT SEXUAL

Regulació: Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol relativa a l'aplicació del Principi d'Igualtat d'Oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes.

Definició: S'entén per assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

#### Elements Clau:

##### 1. Comportament no desitjat/no volgut per la persona que el rep.

Es diferencia de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades. S'entén per no desitjat quan la persona no demana o inicia aquesta acció i la persona afectada considera aquest fet com indesitjable i ofensiu. Es necessària la concurrència de 3 conductes:

- Sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual.
- Persistència en aquest requeriment.
- Rebuig per part de la persona que el rep.

2. Comportament de naturalesa sexual o connotacions sexuals. Comprèn des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins les accions que són manifestament greus i constitueixen delictes penals (ex: forçar algú a mantenir relacions sexuals). Poden ser verbals, no verbals o físiques.

3. Que tinguin com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La inexistència d'intencionalitat que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat. Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, es necessària una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però cal assenyalar que comportaments aïllats o infreqüents, si són greus poden ser suficients per ser qualificats com a ASSETJAMENT SEXUAL.

EXEMPLES:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fer comentaris sexuals obscens</li> <li>- Fer bromes sexuals ofensives</li> <li>- Formes d'adreçar-se obscenes o denigrants.</li> <li>- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.</li> <li>- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.</li> <li>- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.</li> <li>- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.</li> <li>- Invitacions persistents per participar en activitats socials i lúdiques tot i que la persona hagi deixat clar que li resulten no desitjables i inoportunes.</li> <li>- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.</li> <li>- Demandes de favors sexuals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mirades lascives al cos</li> <li>- Gestos obscens</li> <li>- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexual explícit.</li> <li>- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apropament excessiu.</li> <li>- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li> </ul>

B) ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Regulació: Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol relativa a l'aplicació del Principi de l'Igualtat d'Oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes.

Definició: S'entén per assetjament per raó de sexe la situació que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Elements Claus:

1. Comportament no desitjat/no volgut per la persona que el rep.
2. Es relaciona amb el sexe d'una persona.
3. Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
4. Exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

EXEMPLES:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conductes discriminatòries pel fet de ser dona.</li> <li>- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.</li> <li>- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.</li> <li>- Menystenir la feina feta per les dones.</li> <li>- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.</li> <li>- Ignorar aportacions, comentaris o accions.</li> <li>- <u>Situació d'assetjament per raó de l'embaràs i la maternitat.</u></li> <li>*Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.</li> <li>*Assignar a la dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals)</li> <li>*Sabotejar la seva feina o impedir -deliberadament - l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (documents,</li> </ul>

informació, equipament)

\* Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

El propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquest casos és el de forçar la persona que els pateix, a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen o influir-la a renunciar-hi.

## 2.2.- TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT

La doctrina i la jurisprudència distingeix entre:

Assetjament d'intercanvi (QUI PRO QUO)	Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual): negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment del salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica abús d'autoritat.
Assetjament ambiental:	És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: Comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament). Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.
Assetjament Horitzontal:	Entre companys
Assetjament Vertical descendent:	Comandament – subordinat
Assetjament Vertical Ascendent:	Subordinat - Comandament

## 2.3.- GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'Assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Tradicionalment les afectades han estat les dones. Tot i així, es poden assenyalar alguns grups més vulnerables:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, divorciades i separades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic)
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minores ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals, subcontractades.
- Un altre grup vulnerable són les persones homosexuals i els homes joves (a menor escala)

## 2.4.- L'ENTORN I ELS VINCLES LABORALS

A efectes de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada

laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'organització.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'ajuntament.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Això inclou també els viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'organització, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió quan l'estan desenvolupant.

Així, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'organització externament: clientela, proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions.

Dintre de l'organització hi ha determinades situacions que suposen factors de risc que poden facilitar que es generin situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, com ara:

- estil de gestió disciplinari, intolerant i discriminatori
- estructures de poder jeràrquic
- espais molt masculinitats o molt feminitzats

En aquest sentit, la Comissió d'Igualtat, haurà d'establir una sèrie d'estratègies i instruments per tal de fer front a aquests possibles factors de risc.

## 2.5.- SIMPTOMATOLOGIA ASSOCIADA

Els efectes de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe depenen molt dels recursos de cada persona per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmesa. A la llarga pot presentar una varietat de símptomes, tant psíquics com físics causats per les somatitzacions.

- Tensió nerviosa
- Irritabilitat
- Ira
- Ansietat
- Problemes de concentració
- Depressions
- Insomni
- Cansament
- Cefalees i migranyes
- Altres símptomes psicossomàtics.

## 2.6.- CONSEQÜÈNCIES

Per a la persona assetjada	Per a l'organització	Per a la societat
A) <u>PSÍQUIQUES:</u>  - Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.  - Sensació d'inseguretat que	<u>REPERCUSIONS ECONÒMIQUES I ORGANITZATIVES</u>  - Enrarament del clima laboral.  - Tensions entre els treballadors.	<u>REPERCUSIONS ECONÒMIQUES A CAUSA DE</u>  - Pèrdues de força de treball.  - Despeses mèdiques.

<p>genera una disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentiment de vulnerabilitat</li> <li>- Sentiment d'indefensió</li> <li>- Sentiment de culpa</li> <li>- Dificultat de concentració</li> <li>- Tristesa</li> <li>- Estrès</li> <li>- Quadres depressius</li> </ul> <p><b>B) FÍSICQUES:</b></p> <p>Problemes de salut funcionals i/o orgànics:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insomni</li> <li>- Taquicàrdies</li> <li>- Cefalees</li> <li>- Migranyes</li> <li>- Alteracions digestives</li> <li>- Problemes cutanis</li> </ul> <p><b>C) LABORALS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desmotivació i insatisfacció.</li> <li>- Pèrdua de perspectives professionals.</li> <li>- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona patiment.</li> <li>- Augment de l'absentisme.</li> <li>- Canvis de treball.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disminució del rendiment laboral.</li> <li>- La quantitat i qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.</li> <li>- Més sinistralitat (increment del nombre d'accidents degut a negligències, mancances d'atenció).</li> <li>- Pèrdua de la persona a causa de l'absentisme per malaltia.</li> <li>- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.</li> <li>- Mala imatge (si la persona afectat/da ho fa públic)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despeses per danys i perjudicis.</li> </ul> <p>Altres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminució de l'efectivitat i l'eficiència de les empreses i de les organitzacions.</li> <li>- Impedeix la millora de la productivitat amb el consegüent retard per al desenvolupament del país.</li> <li>- Permet desigualtats socials</li> </ul>
---	--	---

### 3.- PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE TORTOSA

La forma més eficaç d'evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és promoure unes relacions respectuoses amb totes i cadascuna de les persones amb què ens relacionem per motius professionals.

Una prevenció eficaç ha d'incidir tant en les actituds i els comportaments de les persones com en els mètodes i estils de gestió. En aquest sentit i amb la finalitat de mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones, és imprescindible establir mesures per evitar l'aparició de

conductes d'aquest tipus.

Les principals accions preventives que es poden dur a terme a l'Ajuntament de Tortosa són:

- Campanyes de sensibilització i conscienciació, per fer conèixer els seus efectes negatius en les relacions personals i laborals de les persones treballadores.
- Formació específica en aquesta matèria destinada a tot el personal, especialment al personal de serveis de prevenció, de les unitats de Recursos Humans i representants del personal.
- Realitzar sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Manifestar el rebuig, per part de l'òrgan directiu i de manera indiscutible, d'aquest tipus de comportaments i actituds en el seu personal, sigui quina sigui la categoria a què pertanyin.
- Dictar normes que defineixin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, els diferents nivells de greuge i les mesures disciplinàries establertes atenent la gravetat del cas.
- Establir procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries, establint la possibilitat que el personal afectat pugui formular queixes i que permeti obviar, si cal, la jerarquia implicada en l'assetjament.
- Definir i establir mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint aquesta situació, amb la creació de la figura de la persona de referència com a element clau per a aquesta assistència i suport.
- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta.

#### **4.- INTERVENCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: PERSONES DE REFERÈNCIA.**

##### **4.1.- PERSONES DE REFERÈNCIA**

L'Ajuntament de Tortosa nomenarà quatre persones de referència, escollides per la Comissió d'Igualtat d'entre el personal de la casa, per un període de 4 anys de durada des del nomenament. Aquest serà prorrogable per períodes de 4 anys successius de manera automàtica. El nomenament es farà per decret de l'alcaldia a proposta de la Comissió d'Igualtat.

Les funcions de les persones de referència són:

- 1.- Detectar d'ofici les possibles situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i iniciar les actuacions que siguin necessàries per tal d'eradicar aquesta situació.
- 2.- Donar suport a la persona que fa la queixa per tal d'identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- 3.- Comentar amb la persona afectada les diferents opcions per resoldre el problema. També es facilitarà informació i assessorament.
- 4.- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).



5.- Facilitar les vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)

6.- Facilitar l'assistència necessària en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal de les parts.

L'Ajuntament de Tortosa per aconseguir les fites recollides en el present document es compromet a donar la formació i preparació necessària per tal que les persones de referència puguin realitzar les seves funcions d'una manera transparent, justa i eficaç.

En l'aprovació del protocol, s'estableix que es nomenaran quatre persones (2 dones i 2 homes) per a la funció de persones de referència. El nomenament de les persones indicades es difondrà a tot el personal a través de la intranet a l'apartat Igualtat d'Oportunitats.

#### 4.2.- VIES DE RESOLUCIÓ, PROTECCIÓ I RESPOSTA

Hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, dependent de si utilitzem les vies internes de l'Ajuntament o les vies externes que ens facilita l'ordenament jurídic:

Internes	Externes
<u>Queixa</u> : Demanar assistència i suport a la persona de referència per resoldre aquesta situació	<u>Via Administrativa</u> : Interposició denúncia davant Inspecció de Treball.
<u>Denúncia Interna</u> : Amb la seva presentació s'incoa el procediment d'investigació dels fets	<u>Via judicial</u> : Interposició de Demanda als Jutjats de lo Social o interposició de querella als Jutjats de lo Penal.

L'objecte d'aquest protocol són les vies internes; no obstant això, la persona de referència informará a les persones afectades de les possibles vies externes de resolució de la situació d'assetjament.

L'oportunitat i la conveniència de cada procés dependrà de diferents factors a considerar:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.)
- Si existeix reincidència o ha estat el primer cop.
- I sobretot, la voluntat de la persona que pateix la situació d'utilitzar les vies externes.

##### A.1 PRESENTACIÓ D'UNA QUEIXA:

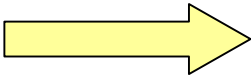
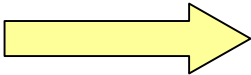
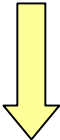
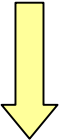
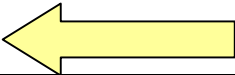
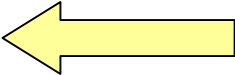
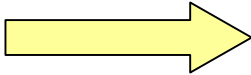
Aquesta primera via de solució interna requereix la intervenció de la persona de referència que intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets.

Cal formular la queixa una vegada succeïts els fets, tan aviat com sigui possible.

Aquest procés no és sempre l'adequat: no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària.

El procediment que es seguirà quan el mitjà utilitzat per la persona assetjada sigui la queixa és el següent:



<p>Presentació denúncia per part de la persona afectada (Annex II)</p> 	<p>La persona de referència, en rebre la denúncia, ha de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Informar a la Comissió d'Igualtat de la denúncia rebuda.</li> <li>2.- Informar a la persona denunciada de l'existència de les acusacions.</li> </ol> 	<p>La Comissió d'Igualtat: En rebre la denúncia en el termini màxim de 2 dies hàbils des de la recepció convocarà els membres de la Comissió d'Investigació (seran els responsables de la instrucció dels fets)</p> 
<p><b>FINALITZACIÓ FASE INSTRUCCIÓ:</b></p> <p>La Comissió d'Investigació redactarà informe que elevarà a Comissió d'Igualtat.</p> 	<p><b>FASE D'INSTRUCCIÓ PER PART DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:</b></p> <p>Adopció de mesures preventives si escau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitar i evitar els contactes entre les parts.</li> <li>- Intentar limitar els contactes durant la investigació.</li> <li>- Facilitar suport i assessorament.</li> <li>- Adopció de mesures per garantir la confidencialitat</li> </ul> 	<p>La persona de referència comunica a les parts l'inici d'incoació de l'expedient d'investigació</p> 
<p><b>FASE DE VALORACIÓ I QUALIFICACIÓ DELS FETS PER LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ</b></p> <p>Si aquesta valora els fets com a assetjament sexual o per raó de gènere passarà la graduació dels fets a RH per tal que la faci efectiva. En cas contrari, procedirà a l'arxiu de les actuacions.</p> 	<p><b>TANCAMENT DE L'EXPEDIENT DISCIPLINARI:</b></p> <p>Aplicació de la sanció i establiment de mesures de seguiment.</p> <p>LA PERSONA DE REFÈRENCIA INFORMARÀ A LES PARTS I A LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE LA RESOLUCIÓ ADOPTADA PER LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.</p> <p>Des de la data de presentació de la denúncia fins a la resolució es cursarà amb la major rapidesa possible i, en qualsevol cas, en el termini màxim de 2 MESOS.</p>	

La denúncia interna (Annex II) necessàriament ha de realitzar-se per escrit i no s'admetran denúncies anònimes. Podrà ser redactada per la persona que denuncia els fets o per la persona de referència i inclourà:

- Nom i cognoms.
- Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora.
- Detalls dels fets.
- Data, durada i freqüència dels fets.
- Lloc dels fets
- Nom i cognoms dels possibles testimonis.
- Signatura de la denúncia per part de la persona afectada i de la persona de referència.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries i correspondrà a la persona denunciada provar la l'absència de discriminació.

Una vegada constituïda la Comissió d'Investigació encarregada de la instrucció dels fets, s'haurà de comunicar a les parts.

La Comissió d'Investigació estarà constituïda per :

Els/les 3 membres del SIAD (coordinar/a, psicòleg/a, advocat/da)
El/la Responsable de Polítiques de Dones
El/la Director/a d'Àrea de Serveis a les Persones
El/la Coordinador/a de Prevenció de Riscos Laborals
Les 4 persones de referència
Un membre del Grup d'Atenció a la Víctima

Preferentment els membres de la Comissió d'Investigació hauran de tenir una formació prèvia en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquest nomenament es farà per decret de l'Alcaldia.

La instrucció de la causa comporta.

- Entrevista amb la persona que ha presentat la denúncia interna, que pot estar acompanyada a l'acte per la persona de referència o una altra persona de la seva confiança durant tot el procés.
- Entrevistar els possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- Entrevistar la persona denunciada, que pot estar acompanyada de la persona de referència que designi, una altra persona de la seva confiança, representació lletrada o representant sindical que consideri oportú.

La Comissió d'Investigació, si ho considera necessari, pot assessorar-se en professionals (psicòlegs, lletrats, metges, etc.)

Els tècnics i tècniques del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, i el personal sanitari de vigilància de la salut han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La instrucció de la investigació finalitza amb la decisió (informe final d'instrucció) de la Comissió d'Investigació. L'informe haurà d'incloure una síntesi dels fets, de les actuacions dutes a terme a la fase d'instrucció i les conclusions a què han arribat. L'informe final d'instrucció s'haurà de lliurar a la Comissió d'Igualtat, i expressar si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets s'han de sancionar, la Comissió d'Igualtat és regirà per allò que estableixen tant l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari com el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tortosa, els quals actualment deriven al Títol VII (Règim Disciplinari) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic on es qualifica com a falta molt greu: "Tota actuació que suposi discriminació per raó de (...) sexe (...) així com la persecució (...) sexual i per raó de sexe" (art. 95.2. b).

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Si en realitzar la instrucció de l'expedient existeixen indicis racionals que s'ha comès una infracció penal aquest fet es posarà en coneixement de l'Alcaldia. La incoació d'un procediment Penal no serà obstacle per la iniciació de l'expedient pels mateixos fets, sols no es dictarà resolució sancionadora fins que no hagi recaigut sentència o acte de sobreseïment ferm a la causa penal. En tot cas, la declaració dels fets provats continguda a la resolució del procediment penal vincularà la resolució que es dicti en l'expedient disciplinari, sense perjudici de la diferent qualificació jurídica que pugui merèixer en una i altra via. En els casos que els fets donin lloc a l'obertura de la causa penal els terminis de prescripció no començaran a computar-se fins que la resolució penal sigui ferma.

La persona encarregada de fer efectiva aquesta resolució serà la persona responsable de Recursos Humans.

En acabar el procediment la/les persona/es de referència haurà d'informar-ne a la persona que ha formulat la denúncia i a la persona denunciada de la resolució generada pel Comitè de Seguretat i Salut. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions. La informació que donarà la persona de referència a les parts inclourà el dret a recórrer, en cas que no s'aconsegueixi el resultat desitjat. En aquest sentit, les possibles vies de recurs que tenen a l'abast contra la resolució de la denúncia interna són:

1.- Presentar un recurs de reposició dirigit a l'Alcalde. Recurs que haurà de resoldre en un període màxim d'un mes des de la data d'interposició.

2.- O bé, optar a la reclamació per la via externa, Inspecció de Treball o bé judicialment, segons correspongui.

Cal destacar que la utilització de la via interna no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Tampoc és obligada la presentació del recurs de reposició per poder accedir a les vies de resolució externes.

Factors que es tindran en compte en la resolució de la causa:

- Un cop confirmat el cas, també és important protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona assetjada.
- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són delictes i faltes disciplinàries, per tant, són sancionables sempre amb caràcter greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- La repetició de la conducta o la superioritat jeràrquica constitueixen una circumstància agreujant de la situació, que s'haurà de tenir en compte en la sanció de la falta.
- També seran sancionables les conductes per represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o denúncia per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o contra una persona que hi hagi col·laborat (investigació), i aquesta actuació es tipifica com falta molt greu.
- A banda de la sanció, es proposarà a la persona inculpada que participi en alguna activitat formativa sobre maltractaments o diferències de gènere, o bé, segons el cas, que segueixi alguna teràpia adient per evitar que s'impliqui en nous casos.

## **B.1 VIES EXTERNES**

Les persones de referència tindran el deure d'informar a les persones que així ho demanin sobre aquestes vies d'actuació (documentació que requereix cada via, facilitar contactes amb professionals del dret, etc.) i, si així ho consideren oportú i la persona afectada així ho demana, podran acompanyar-la a presentar-se tant a Inspecció de Treball com als òrgans judicials, i el temps dedicat a aquest afers comptabilitzarà com a jornada de treball a tots els efectes.

## **5.- CLASSIFICACIÓ DE LES ACCIONS QUE ES DERIVEN O PODEN DERIVAR-SE EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

Seràn considerades comportaments molt greus per assetjament sexual o per raó de sexe, sense ànim excloent ni limitador, les següents accions:

- a) Demandes de favors sexuals.
- b) Apropament excessiu.
- c) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se sol amb la persona de forma innecessària.
- d) El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats, etc.).
- e) Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

- f) Fer comentaris sexuals obscens.
- g) Fer bromes sexuals ofensives.
- h) Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- i) Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjables i inoportunes.
- j) Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- k) Conductes discriminatòries pel fet de ser dona.
- l) Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- m) Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (a títol d'exemple: homes administratius)
- n) Altres de contingut similar i que puguin comportar un alt risc de lesions psicosocials i/o físiques.
- o) La repetició contínua i persistent de diverses conductes considerades faltes greus (reincidència).

Seràn considerades comportaments greus per assetjament sexual o per raó de sexe, sense ànim exclouent ni limitador, les següents accions:

- a) Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- b) Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- c) Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- d) Parlar sobre les pròpies habilitats /capacitats sexuals.
- e) Mirades lascives al cos.
- f) Gestos obscens.
- g) Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- h) Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- i) Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- j) Utilitzar humor sexista.
- k) Menystenir la feina feta per les dones
- l) Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)
- m) Altres de contingut similar.

Per a l'establiment del règim sancionador s'actuarà d'acord amb la normativa que regula la resta de faltes.

## **6.- GARANTIES I TERMINIS DEL PROCEDIMENT**

### 6.1.- Totes les queixes i denúncies internes seràn tractades amb rigor, immediatesa, imparcialitat i confidencialitat

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i rapidesa en les actuacions.

Tota la informació sobre les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

### 6.2.- La persona que formula una queixa o denúncia té dret a:

- Tenir les garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per la persona de referència o per algú altre de la seva confiança personal al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que resultin aplicables.
- Rebre un tractament just.

### 6.3.- La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informat/da de la queixa /denúncia.

- Rebre una còpia de la denúncia i formular un escrit de defensa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg del procés, lletrat o representant sindical que designi.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just.

#### 6.4.- Duració del procés

El termini màxim de resolució és 2 mesos, sempre i que la queixa o denúncia, no es trobi en suspensió per iniciació de procediment per via penal. En aquest cas es mantindrà la resolució en suspensió fins que en la via penal no es dicti sentència ferma o arxiu de les actuacions.

S'haurà de donar a conèixer la resolució del conflicte a totes les parts implicades, i donar per tancat el conflicte o activar el pas següent del procediment.

L'informe del cas passarà a ser custodiat per la persona responsable de RH en finalitzar la instrucció i qualificació per part de la Comissió d'Igualtat.

#### 6.5.- Seguiment de la implementació del Protocol

Per tal d'assegurar que el protocol és eficaç davant les situacions que podrien ser considerades d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'Ajuntament de Tortosa es compromet a elaborar cada 4 anys una Enquesta de Clima Laboral entre el seu personal mitjançant l'equip de RH, i a presentar amb periodicitat bianual una Memòria sobre Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, elaborada per les persones de referència.

La Memòria sobre Assetjament Sexual i per Raó de Sexe haurà de constar:

- Nombre de queixes i denúncies presentades durant l'exercici de referència.
- Resolucions que reconeixen que existia una situació d'assetjament i, per tant, nombre de persones objecte d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Mesures (sancions, mesures preventives, etc.) que s'han implementat per tal de fer front a aquestes situacions.
- Possibles actuacions de millora del present Protocol.

El seguiment continu de l'eficàcia i aplicació del present Protocol el realitzarà la Comissió d'Igualtat, amb la intervenció corresponent de la representació del personal.

## 7.- **LEGISLACIÓ APLICABLE**

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe són les següents:

### A) Àmbit comunitari:

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

### B) Àmbit estatal:

- Constitució Espanyola:

- \* Art. 14: Principi d'igualtat
- \* Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- \* Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge
- \* Art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

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

- \* Art. 7: Definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- \* Art. 8: Qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- \* Art. 45.1: Obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que s'hauran de negociar i, si fos el cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores tal com estableix la legislació laboral.
- \* Art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

– Text Refós de l'Estatut dels Treballadors

- \* Art. 4.2. e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda de la seva dignitat inclosa la protecció ... davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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

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

– RDL 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS)

- \* Art. 8.13: Tipifica l'assetjament sexual com a infracció molt greu.
- \* Art. 8.13 Bis: Tipifica l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu.

– Codi Penal:

- \* Art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

#### C) Àmbit autonòmic:

– Estatut d'Autonomia de Catalunya:

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

– Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

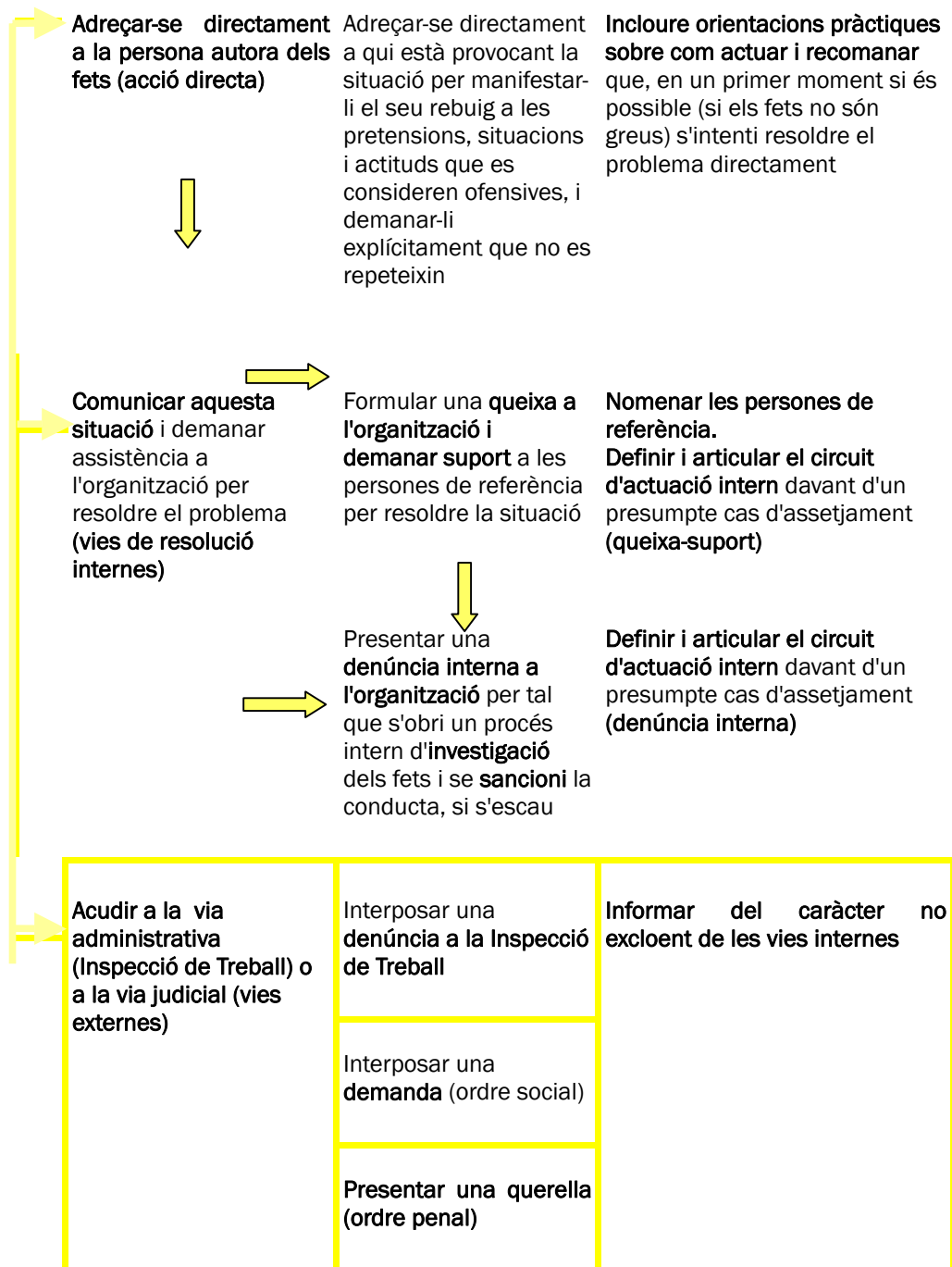
- \* Art. 5.3: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- \* Capítol 7 (art. 27-29), tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.



Opcions de resolució

Opcions de la persona que pateix la situació

L'organització, a través del protocol ha de:



ANNEX II:

DENÚNCIA D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

1) Persona que formula denúncia:

Nom i cognoms	
Àrea:	
Lloc de treball ocupat:	

2) Persona contra qui es formula la denúncia:

Nom i cognoms:	
Departament:	
Relació amb el denunciant	

3) Detall dels fets (cal detallar les dates, la durada, la freqüència dels fets, la localització)

--

4) Nom dels possibles testimonis

Nom i cognoms:	
Nom i cognoms:	
Nom i cognoms:	

5) Documentació que s'adjunta:

--

Data de presentació de la denúncia

Signatura de la persona formula denúncia o queixa	Signatura de la persona de referència

