

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses

2019-2023



Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual

Desembre de 2019

Autoria:

Montserrat Mir Pla
i Serveis Einstic SL

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses

Índex

1.	INTRODUCCIÓ	4
2.	COMPROMÍS I OBJECTIU	6
3.	MARC NORMATIU	9
4.	DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT	13
5.	PROCEDIMENT	18
	ÀMBIT D'APLICACIÓ	18
	GARANTIES I PRINCIPIS DEL PROCEDIMENT	18
	DRETS I OBLIGACIONS	20
	PREVENCIÓ	21
	PROCÉS D'INTERVENCIÓ	22
6.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	28
7.	INFORMACIÓ A LA PLANTILLA	29
	ANNEX 1: MODEL D'INSTÀNCIA DE DENÚNCIA DE CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	30

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història dels moviments feministes i de dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'administració pública. Amb tot, diverses realitats mostren que aquesta igualtat és encara purament teòrica.

Una de les manifestacions més patents d'aquesta desigualtat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, així com d'orientació sexual en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

En els últims temps, però, en coherència amb una major conscienciació i sensibilitat, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les recentment aprovades per la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i 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 suposen fites molt importants en aquest procés.

Els ens locals han de ser institucions exemplars i tenen el repte d'assolir una igualtat real i efectiva en les seves polítiques de gestió interna i en la seva cultura institucional, una oportunitat per tal d'elaborar protocols per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, acomplint a la normativa.

En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista on es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual per raó de sexe o orientació sexual.

L'elaboració d'aquest Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual pretén dotar a l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses de les vies de prevenció, protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual en el marc de les relacions laborals.

2. COMPROMÍS I OBJECTIU

L'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones. Els articles 14 i 15 de la Constitució Espanyola proclamen el principi d'igualtat davant la llei i la prohibició de discriminació, d'una banda, i el dret a la integritat física i moral, de l'altra. Aquests drets fonamentals comporten el dret de totes les dones i homes de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses a no ser discriminats per raó del sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com el dret a no ser sotmeses o sotmesos a tractes degradants **i obliguen, així mateix, a totes les dones i homes de l'Ajuntament a tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte i a col·laborar perquè tothom sigui respectat.**

Davant d'aquesta realitat, l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses ha pres el compromís d'assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual. Així mateix, l'Ajuntament manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Els principals **objectius** d'aquest protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Per tant, la intenció és establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i tolerant i un protocol d'actuació davant els casos en què, presumptament, alguna persona és objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i que no s'han pogut prevenir, amb les garanties de confidencialitat que exigeix aquesta problemàtica. Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

Per tal d'implementar aquest protocol, l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses demana que **cadascuna de les persones de l'organització**, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres i aquelles que exerceixen funcions de comandament, **assumeixin les seves responsabilitats**:

- Fent tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.
- Actuant, en aquestes situacions, de manera adient i solidària, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, evitant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement de les persones adequades i demanant-los ajuda, i finalment donant suport a les persones que les pateixen.

Per la seva banda l'ajuntament de Sant Joan de les Abadesses es compromet a complir les seves obligacions quant a:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual.
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
3. Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació per a tots els membres de l'organització, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

4. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i a donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.

5. Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dintre de la corporació.

6. Garantir que totes les sol·licituds i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa i amb confidencialitat.

7. Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti denúncia o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés.

L'incompliment de les obligacions legals per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

3. MARC NORMATIU

El marc normatiu segons el qual l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses ha fet aquest protocol és el següent:

- ❖ La **Constitució espanyola**, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, empara els drets a la dignitat, l'honor, la intimitat personal, la llibertat, el respecte i la igualtat, així com a la integritat física i moral i a no rebre tractes degradants entre ciutadans i ciutadanes.
- ❖ L'article 40.2 de la Constitució Espanyola encomana als **poders públics**, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, **vetllar per la seguretat i higiene en el treball**. Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i de les treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball i troba en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL), el seu pilar fonamental, en tant que es configura el marc general en el qual hauran de desenvolupar-se les diferents accions preventives.
- ❖ D'altra banda, cal remarcar el **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (en endavant, TREBEP) que contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral (article 14 h), així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14 i).
- ❖ Precisament, el títol VII del citat TREBEP, relatiu al règim disciplinari, estableix com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral (article 95.2.b).
- ❖ Així mateix, la seva disposició addicional setena, recull el **deure de les**

administracions públiques d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

- ❖ Altrament, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes** (en endavant, LOI) fa referència a l'article 6 a la discriminació directa i indirecta; a l'article 7 a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'article 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'article 9 a la indemnitat davant les represàlies; a l'article 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries, a l'article 11 a les accions positives; a l'article 12 a la tutela judicial efectiva i, finalment, a l'article 13, regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona denunciada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.
- ❖ Igualment, **l'article 51 de la LOI**, recull els criteris d'actuació de les **administracions públiques** en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre d'altres, l'apartat e) que **obliga a establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe** i l'apartat f) que obliga a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- ❖ Concretament, en relació amb l'assetjament sexual, l'article 48.1 i la Disposició final sisena de la LOI estableixen, respectivament, que les **administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.**
- ❖ D'altra banda, si ens fixem en la llei catalana **La Llei 17/2015, de Catalunya de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes**, en el seu preàmbul fa referència a **l'obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta.**
- ❖ A banda, en l'article 18 del Capítol IV diu que **"Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció**

de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe”.

- ❖ En l'article 33 regula la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe i en el seu apartat 4 estableix que **l'assetjament sexual i per raó de sexe tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe.**
- ❖ **La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista,** defineix en l'article 5.3 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i en els capítols 2 i 5, es regula l'obligació de sensibilitzar i informar a la població per a prevenir i eliminar la violència, i formar i capacitar als i les professionals. Per altra banda en l'article 28, s'estableix que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- ❖ **La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia,** (LGTBI) estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 10 especifica el deure de les administracions públiques a garantir la formació i la sensibilització adequada dels i les professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, així com a impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments. **L'article 11, estableix el deure d'intervenció dels i les professionals públics davant la sospita d'assetjament i discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb l'obligació d'elaborar un protocol de prevenció contra l'assetjament i discriminació.**
- ❖ Finalment **l'article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal** conté la regulació del delictes d'assetjament sexual i l'article

173.1 conté la regulació de l'assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

Assetjament sexual

Segons la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, doncs, per tal que hi hagi aquest tipus d'assetjament no es requereix reiteració de la conducta, però sí que en qualsevol cas la víctima haurà d'haver manifestat el seu rebuig respecte a la conducta realitzada a la persona denunciada. Aquest rebuig no cal que sigui exprés i directe, sinó que es suficient que s'infereixi dels fets de la persona denunciada.

Alguns exemples d'allò que es podria definir com a conducta d'assetjament sexual, sense ànim excloent ni limitador, són:

Verbal:

- ❖ Difondre rumors, 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.

No Verbal:

- ❖ Mirades lascives al cos.
- ❖ Gestos obscens.
- ❖ Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- ❖ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

- ❖ Apropament físic excessiu.

- ❖ Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- ❖ El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- ❖ Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

En alguns casos l’assetjament sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d’intencionalitat de la persona que realitza la conducta ofensiva no l’exonera de responsabilitat.

Assetjament per raó de sexe

Segons la mateixa Llei 5/2008, de 24 d’abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament no desitjat realitzat en funció del sexe d’una persona en ocasió 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 seva dignitat i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

En aquest tipus d’assetjament sí que es requereix reiteració de la conducta ofensiva.

Alguns exemples del que es considera conducta d’assetjament per raó de sexe, sense ànim excloent ni limitador, són:

- ❖ Actituds condescendents o paternalistes.
- ❖ Insults basats en el sexe i/o l’orientació sexual de la persona treballadora.
- ❖ Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- ❖ Formes ofensives d’adreçar-se a la persona.
- ❖ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d’una persona per raó del seu sexe.
- ❖ Utilitzar humor sexista.
- ❖ Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

Aquesta classe d’assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Sens perjudici que a vegades aquestes conductes també puguin afectar homes

[Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual](#)

que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En alguns casos l'assetjament per raó de sexe es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que realitza la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

L'assetjament per identitat de gènere sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per raó de l'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (lesbianes, gais, bisexuals) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

Alguns exemples de comportaments que es poden considerar conducta d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, sense ànim exclouent ni limitador són:

- ❖ Dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona
- ❖ Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- ❖ Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual
- ❖ Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- ❖ Tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres.

En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

[Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual](#)

Tipologies d'assetjament sexual o per raó de sexe

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament d'intercanvi *quid pro quo*

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan 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).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament. Les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, el personal directiu de l'organització o la persona que el representi legalment.

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- ❖ Assetjament horitzontal: entre companys/companyes
- ❖ Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- ❖ Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que prestin serveis en els seus equipaments instal·lacions, etc.

Tipus d'assetjament possibles en cas exclusiu d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

- ❖ **Discriminació directa:** és aquella situació en la qual es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la identitat de gènere i l'orientació sexual d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- ❖ **Discriminació indirecta:** situació en la qual una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals (LGBTI) un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- ❖ **Discriminació per associació:** situació en la que una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

5. PROCEDIMENT

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Sant Joan de les Abadesses. És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Ajuntament i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament.

Les empreses externes contractades pel consistori o d'altres administracions públiques que desenvolupin activitats en un centre de treball municipal seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un cas d'assetjament que afecti empleades i empleats públics i personal d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

Cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

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'empresa. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials, 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 que estan desenvolupant.

GARANTIES I PRINCIPIS DEL PROCEDIMENT

El procediment previst en aquest protocol d'actuació garanteix:

Respecte i protecció

- ❖ S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual

- ❖ En totes les actuacions del procediment, les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Ajuntament.

Confidencialitat

- ❖ Tota la informació recopilada al llarg de les actuacions té un caràcter confidencial i tan sols en poden disposar i tenir-ne coneixement les persones que intervenen directament en el procediment. Aquestes persones tenen l'obligació de no transmetre la informació.
- ❖ Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Tota la informació recopilada i les persones que hi accedeixin quedaran subjectes al règim previst per l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades en el procés tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'Ajuntament compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- Per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades en el procediment.
- Es requereix que totes les persones que intervinguin en el procediment actuïn de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada en el procediment no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

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

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament, hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a les persones responsables del consistori que adoptin mesures cautelars. Alguns exemples de possibles mesures cautelars podrien ser fer un canvi de lloc de treball, aplicar una reordenació del temps de treball, concedir un permís retribuït, etc.

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals contractat per l'Ajuntament.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions de l'Ajuntament

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual,
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

[Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual](#)

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'Ajuntament dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. La representació legal de les persones treballadores té l'obligació de contribuir a prevenir l'assetjament.

PREVENCIÓ

Obligacions de l'Ajuntament

Les accions de prevenció que farà l'Ajuntament són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe i sobre aquest protocol i el seu funcionament.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Continuar elaborant i implantant plans interns d'igualtat, tal com s'ha fet des del 2019 i fer públics els resultats de les diagnosis que es portin a terme en cada ocasió.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ

Quan es produeix una situació d'assetjament, hi ha dues vies de resolució: interna (ajuntament) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

Aquest procediment intern de l'Ajuntament, es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- ❖ La persona afectada.
- ❖ Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, **tan aviat com sigui possible**, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a les persones de referència (Ramon Roqué i Riu, alcalde-president i Raquel Costa Iglesias, secretària-interventora) i les seves dades de contacte són (alcaldia@santjoandelesabadesses.cat i secretaria@santjoandelesabadesses.cat).

Les funcions de les persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'Ajuntament, respectant el dret a la

[Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual](#)

confidencialitat de les persones implicades, a fi que adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació. La Comissió es crearà ad hoc per a cadascuna de les denúncies presentades i podrà ser interna, externa o mixta segons les circumstàncies i necessitats.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta a la persona (Raquel Costa Iglesias, secretària-interventora) i les seves dades de contacte són (secretaria@santjoandeleabadesses.cat).

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Ajuntament, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- ❖ Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- ❖ Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- ❖ Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- ❖ Entrevistar els i les possibles testimonis.
- ❖ Valorar si calen mesures cautelars.
- ❖ Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouen les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la següent informació:

- ❖ Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- ❖ Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- ❖ Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

- ❖ Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- ❖ Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- ❖ Conclusions.
- ❖ Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'Ajuntament posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (Ramon Roqué i Riu, alcalde-president).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, es procedeix a l'adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es procedeix a l'arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

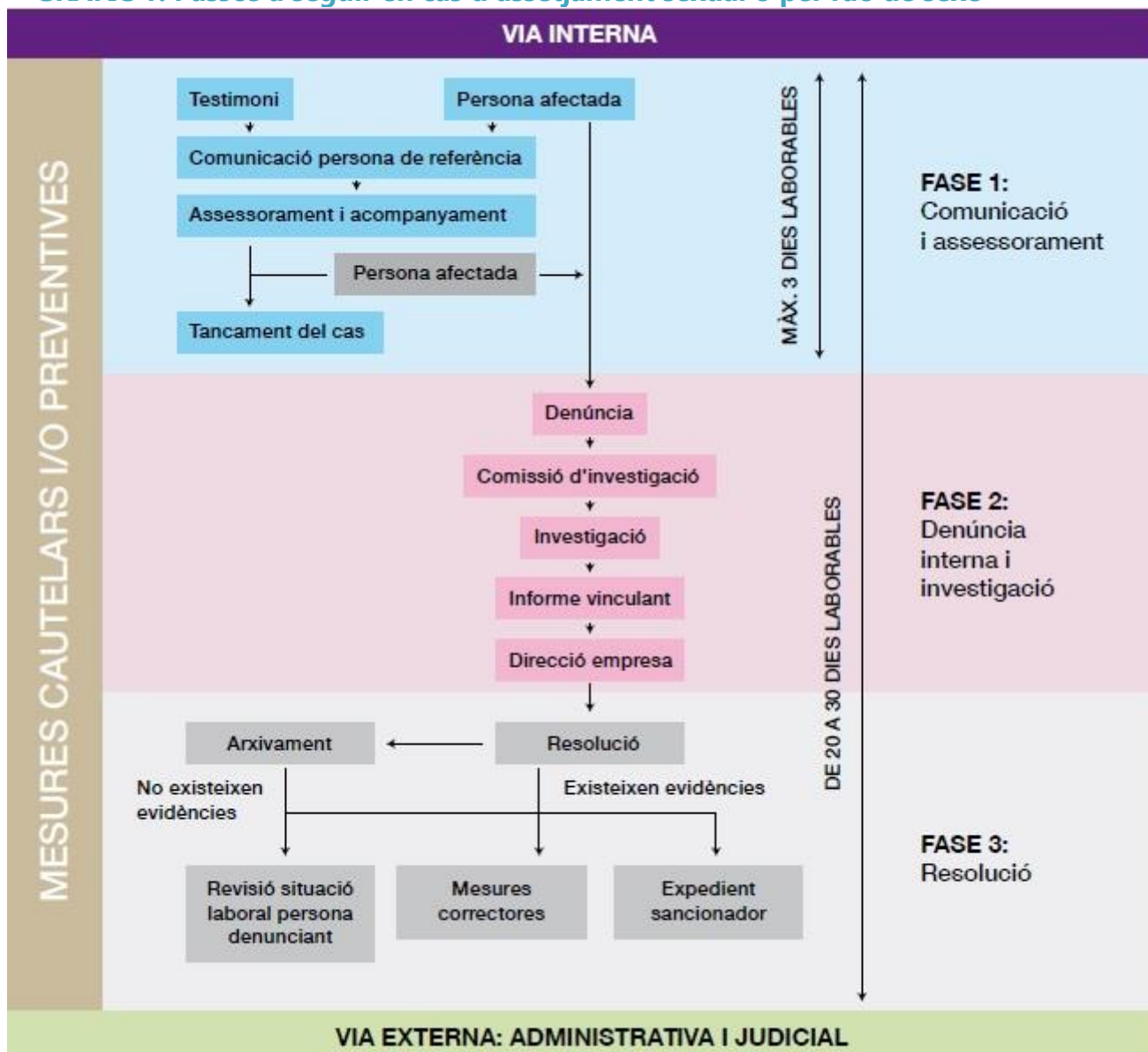
Es trameta una còpia autèntificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

GRÀFIC 1. Passos a seguir en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe



Font: Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, 2017

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Una vegada aprovat, l'Ajuntament farà un seguiment periòdic d'aquest protocol per garantir l'eficàcia i el bon funcionament en cada moment. Per portar a terme aquest seguiment es farà una reunió anual entre la representació de l'Ajuntament i la representació de les persones treballadores, a més de les persones de referència.

Els indicadors que es faran servir per analitzar el funcionament del Protocol són els següents:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball.
3. Nombre de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme.
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme.

7. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

Una vegada aprovat, l'Ajuntament tindrà 2 mesos per comunicar a totes les persones treballadores l'aprovació d'aquest protocol i la seva immediata implementació.

Abans de 6 mesos després de la seva aprovació, a més, s'haurà de fer una sessió presencial oberta a tota la plantilla per tal de presentar el protocol i el seu funcionament. En aquesta primera sessió s'oferirà informació i formació sobre conceptes clau d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'entorn laboral.

Anualment es durà a terme un recordatori de l'existència del protocol i del seu funcionament. Així mateix es garantirà que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar a través dels responsables de les diferents àrees (Cap de la Brigada, Responsable Neteja Edificis, Direcció Alberg, Direcció Llar Infants, Cap de la Policia, Secretaria-Interventora per la resta de personal de les oficines) en tindran un exemplar per tal de poder-lo posar a disposició de qui el demani.

ANNEX 1: MODEL D'INSTÀNCIA DE DENÚNCIA DE CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'expedient

(Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió)

Formulari de denúncia interna.
Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe,
identitat de gènere o orientació sexual

Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Relat del fets (Concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa si escau)