

PROTOCOL

PER A LA PREVENCIÓ
I L'ABORDATGE DE

L'ASSETJAMENT
SEXUAL
I PER RAÓ DE SEXE



AJUNTAMENT
Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAO DE SEXE

Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant
JUNY 2021

Dipòsit legal: T 725-2021
Disseny i maquetació: Laura Aresté

Introducció	3
Normativa Comunitària	5
Normativa Estatal	5
Normativa Autonòmica	6
Compromís per la igualtat	7
Obligacions de l'Ajuntament	8
Persones treballadores: drets i obligacions	9
Objectius	9
L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	10
L'assetjament sexual	11
Assetjament per raó de sexe	13
El protocol	14
Principis i garanties	15
Procés d'intervenció	17
Seguiment i avaluació	23
Esquema del circuit d'actuació	25

INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe 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 consciència i sensibilitat cap a la gravetat i abast del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo. Així, al costat de la protecció que atorguen les normes laborals, s'ha posat l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest mena de conductes en el marc de la mateixa institució.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de protocols d'actuació acordats entre l'Ajuntament i la representació legal de les persones

t treballadores constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

Remarcant que en l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les recentment aprovades 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 les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant.

És d'aplicació a tot el personal de l'Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 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 de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant.

MARC LEGAL

NORMATIVA COMUNITÀRIA

- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL, DE 5 DE JULIOL, DE 2006 RELATIVA DE L'APLICACIÓ DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE HOMES I DONES 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 1991, RELATIVA A LA PROTECCIÓ DE LA DIGNITAT DE LA DONA I DE L'HOME EN EL TREBALL.

NORMATIVA 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 A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.

art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.

art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

- 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 a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament 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 de 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 front els riscos laborals.

- **art 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

- REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2000, DE 4 D'AGOST, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI SOBRE INFRACCIONS I SANCIONS DE L'ORDRE SOCIAL

art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

- CODI PENAL

art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

NORMATIVA AUTONÒMICA

- 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 ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

art. 5 tercer: 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 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

- LLEI 11/2014, DEL 10 D'OCTUBRE, PER A GARANTIR ELS DRETS DE LES PERSONES LESBIANES, GAIS, BISEXUALS, TRANSGÈNERE I INTERSEXUALS I PER A ERRADICAR L'HOMOFÒBIA, LA BIFÒBIA I LA TRANSFÒBIA



EL COMPROMÍS PER LA IGUALTAT

L'Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant manifesta el seu compromís per assolir entorns de treball segurs, productius, i respectuosos per a totes les persones. Combatre qualsevol mena de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit nostre.

L'objectiu és construir 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. Així mateix, 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, on es preveuen les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: **la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat uns dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En aquest sentit, totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen a afirmar que la definició i 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 a l'abordatge i tractament del problema.

L'aprovació per part del govern espanyol, de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, suposa una fita important en aquest procés.

La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, ja que, menciona especialment i 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.

OBLIGACIONS PER PART DE L'AJUNTAMENT

1. GARANTIR EL DRET DE LES PERSONES TREBALLADORES EN LA RELACIÓ LABORAL

- a **no ser discriminades sexualment** o per raó de sexe.
- a la **integritat física o psíquica** i a una adequada política de seguretat i higiene.
- 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.

3. ARBITRAR PROCEDIMENTS ESPECÍFICS PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O EN SITUACIÓ DE SOSPITA D'UN CAS D'ASSETJAMENT. Tanmateix acollir amb immediatesa les possibles demandes de suposades víctimes, acompanyades de les accions corresponents.

PERSONES TREBALLADORES: DRETS I OBLIGACIONS

1. DRETS

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.
- Posar en coneixement de les persones de contacte d'aquest protocol, qualsevol **situació d'assetjament de la qual hagi estat testimoni.**
- Tenir un **tracte de respecte cap a totes les persones.** Ja sigui a nivell intern de la plantilla amb companys i companyes dintre i fora de l'horari laboral, com extern cap a la ciutadania (dintre de l'horari o jornada laboral en aquest últim cas). També s'ha d'incloure qualsevol persona aliena com és el cas de proveïdors/es.

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

- Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
- Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'Ajuntament i la representació legal de les persones treballadores.

OBJECTIUS

- 1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.** A través de diferents vies per tal que sigui efectiu: email, manuals d'acollida, espais visibles a la web, cartells, formacions a tots els rangs, etc.
- 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.

L'ASSETJAMENT SEXUAL

I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'ASSETJAMENT SEXUAL

DEFINICIÓ, ELEMENTS CLAU I EXEMPLES

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 71 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH) i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008".

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

COMPORTAMENT NO DESITJAT / NO VOLGUT PER LA PERSONA QUE EL REP

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades de forma expressa o no, per la persona que les rep i les considera ofensives.

COMPORTAMENT DE NATURALESA SEXUAL O AMB CONNOTACIONS SEXUALS

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, 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

NO VERBAL

FÍSIC





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 i xiulades

✗ 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

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

DEFINICIÓ, ELEMENTS CLAU I EXEMPLES

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat per la persona que el rep relacionat amb el seu sexe 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 l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

Tenir **actituds condescendents o paternalistes**

Dir **insults basats en el sexe, identitat sexual i/o l'orientació sexual**, rols i estereotips de gènere, de la persona

Tenir **conductes discriminatòries** per raó de sexe, identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona

Fer servir **formes ofensives d'adreçar-se** a la persona

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe

Utilitzar **humor sexista**

Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe, identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona

Fer **xantatge sexual** per raó de sexe

Fer **assetjament ambiental** per raó de sexe

EL PROTOCOL

PRINCIPIIS I GARANTIES

TOT EL PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ GARANTEIX

RESPECTE I PROTECCIÓ

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Ajuntament.

CONFIDENCIALITAT

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- 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.

DRET A LA INFORMACIÓ

- Totes les persones implicades 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

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir **celeritat i la resolució ràpida de la denúncia**.

TRACTE JUST

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

PROTECCIÓ DAVANT DE POSSIBLES REPRESENTS

- Cap persona implicada 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 la direcció de l'Ajuntament adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball de la suposada persona agressora (excepte si la víctima expressa que desitja la situació contrària i fer ella en canvi), reordenació del temps de treball, permís retribuït...).
- 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.
- 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.



PROCÉS D'INTERVENCIÓ

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.

El procediment 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 (fase 2), 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/formulari, correu electrònic o conversa.

LA COMUNICACIÓ ES PRESENTA A ALGUNA DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA:

CRISTINA LOPERA
Tècnica d'Igualtat
✉ cristinalopera@vandellos-hospitalet.cat
☎ 977 823 313 Extensió 5243

SERGI MACIP
Cap de RRHH
✉ smacip@vandellos-hospitalet.cat
☎ 977 823 313 Extensió 5219

LES FUNCIONS DE LA/LES PERSONA/ES 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

A) PRESENTAR DENÚNCIA

Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

B) NO PRESENTAR DENÚNCIA

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

C) TANCAR EL CAS

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.

INVESTIGACIÓ
INFORME
RESOLUCIÓ

IMPORTANT

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 formada per la tècnica d'igualtat i el tècnic de recursos humans.

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.

LA DENÚNCIA S'HA DE PRESENTAR PER ESCRIT EN EL MODEL DE DENÚNCIA INTERNA QUE S'ADJUNTA COM A ANNEX NÚM. 1. A QUAalsevol DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA (CRISTINA LOPERA I SERGI MACIP).

INVESTIGACIÓ > INFORME > RECOMANACIONS > MESURES

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 PERSONES QUE FORMIN PART DE LA COMISSIÓ

- Han de tenir formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció.
- Han d'actuar amb discreció i garantir la confidencialitat.
- Han de conèixer amb profunditat el protocol de l'Ajuntament i disposar dels recursos necessaris per fer-lo efectiu.

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.

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'ha arribat i es proposen les mesures correctores que es considerin adients.

L'INFORME HA D'INCLoure, COM A MÍNIM, LA INFORMACIÓ SEGÜENT

- 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 alguna mena 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.

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 l'Alcaldia.

FASE 3

RESOLUCIÓ

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, l'Alcaldia 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.**

ELS RESULTATS D'AQUESTA FASE PODEN SER DOS

A) HI HA EVIDÈNCIES

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament (destacant la importància del testimoni de la persona que es considera assetjada):

INICI DE L'EXPEDIENT SANCIONADOR

Per una situació provada d'assetjament

ADOPCIÓ DE MESURES CORRECTORES

L'Ajuntament pot arribar a realitzar un canvi de lloc o de centre de treball de la persona agressora i, si pertoca,

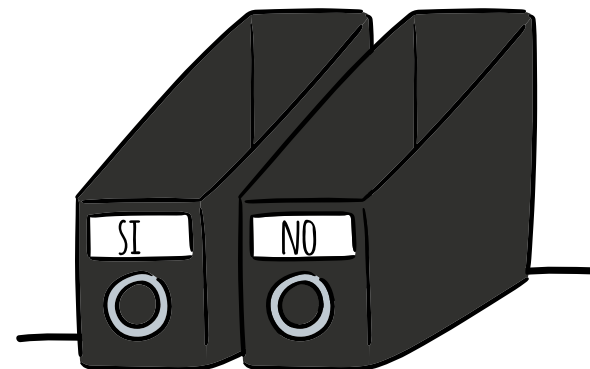
L'OBERTURA D'UN EXPEDIENT SANCIONADOR

Fent-hi constar la falta i el grau de la sanció.

B) NO HI HA EVIDÈNCIES

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

X ARXIVAMENT DE LA DENÚNCIA



LA RESOLUCIÓ

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 tramet una còpia autenticada 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 pertoqui.

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.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'Ajuntament (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'Ajuntament durant l'any.

INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

Tot protocol de l'Ajuntament requereix, per implementar-lo, que la plantilla estigui informada, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l'Ajuntament o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat de l'Ajuntament.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Ajuntament es reunirà amb el Comitè de Seguretat i Salut un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol. Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

ACTUACIONS: PREVENCIÓ

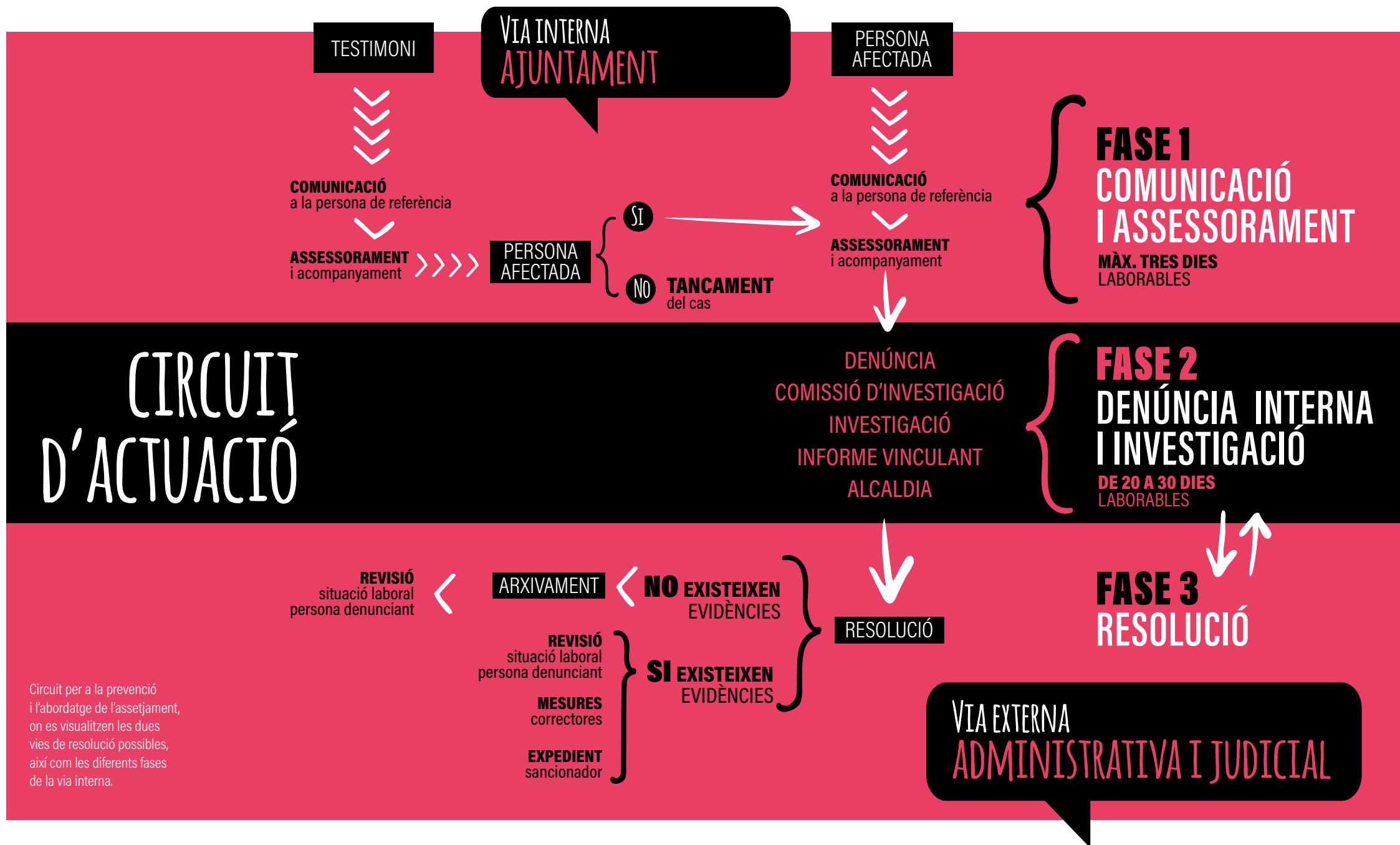
La Prevenció és un element clau, on l'Ajuntament ha de tenir un paper proactiu, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per tal d'assolir-ho és necessari definir i posar en marxa les accions següents:

1. **Iniciativa i compromís** de l'Ajuntament, que es recomana que estigui integrat en la Presentació del Protocol.
2. **Polítiques d'igualtat** i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. **Accions de sensibilització**, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

Aquestes accions han de ser planificades, executades i avaluades, incorporant la perspectiva de gènere doncs les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtat en les exposicions als riscos laborals.

SI TENS DUBTES O VOLS MÉS INFORMACIÓ, CONTACTA AMB ALGUNA DE LES DUES PERSONES DE REFERÈNCIA



PROTOCOL L'ASSETJAMENT
PER A LA PREVENCIÓ SEXUAL
I L'ABORDATGE DE I PER RAÓ DE SEXE



AJUNTAMENT
Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant



www.vandellos-hospitalet.cat