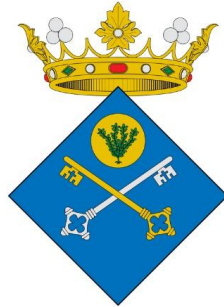


PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



Ajuntament Alfarràs



Diputació de Lleida

Amb la col·laboració de la Diputació de Lleida

Febrer 2023

INDEX

INTRODUCCIÓ	3
ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	4
DEFINICIÓ DE CONCEPTES	6
ASSETJAMENT SEXUAL	6
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	7
COMPORTAMENT NO DESITJAT PER PART DE QUI EL PATEIX	7
COMPORTAMENT QUE IMPLICA CONNOTACIONS SEXUALS O DE NATURALESA SEXUAL O SEXISTA	8
MODALITATS EN L'ASSETJAMENT	8
ACTUACIONS PREVENTIVES	9
SENSIBILITZACIÓ	9
GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ	10
DRETS I OBLIGACIONS	11
VIES EXTERNES: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL	24
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	26
ANNEXES	27
ANNEX I MODEL DE DENÚNCIA INTERNA	27
ANNEX II MARC NORMATIU	29
ANNEX III DOCUMENT DE CONFIDENCIALITAT	30
ANNEX IV.- REGISTRE D' ENTREGA DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE I PREFERÈNCIA SEXUAL.	36

INTRODUCCIÓ

Tota persona té **dret** a rebre un **tracte respectuós i digne**, a la **salut en el treball**, a ser tractada amb **igualtat** i a **no patir discriminació** als llocs de treball.

L'assetjament sexual i per raó de sexe atempten contra aquests principis. Des de l'**Ajuntament d'Alfarràs es vol lluitar decididament contra aquest tipus d'assetjament**.

Per tal d'assolir aquest objectiu, es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la **sensibilització, la formació i la implicació** de totes les persones que integren l'organització i, en segon lloc, a partir de **l'establiment de mecanismes clars i objectius d'intervenció davant possibles casos d'assetjament**.

Aquest protocol reuneix les actuacions per **prevenir, detectar i resoldre** situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin produir.

És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per **garantir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions**.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol és d'aplicació a totes les **persones treballadores de l'Ajuntament d'Alfarràs** en el seu entorn laboral, tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral.

És d'aplicació a totes les persones que duguin a terme activitat o prestin serveis per l'Ajuntament d'Alfarràs.

És d'aplicació també a totes les persones usuàries de l'Ajuntament d'Alfarràs.

OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

L'objectiu general d'aquest protocol és **definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament d'Alfarràs.

Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics: **definicions, classificacions, símptomes i exemples**.

En segon lloc, desenvoluparà els **àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments a seguir**. I, per últim, abordarà mesures de **sensibilització i formació en la matèria**. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la **prevenció, detecció, i la resolució** d'aquests casos.

Els **objectius específics** del protocol són:

- Elaborar estratègies de **sensibilització**, el seu **disseny** i la seva **implementació**.
- Obtenir la **informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic** dins l'organització.
- **Garantir i millorar els canals de coordinació entre àmbits**, sectors, districtes i amb altres organismes per afavorir una actuació integral a l'Ajuntament d'Alfarràs.
- **Habilitar recursos diversos** per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear **circuits d'intervenció ràpids**, eficients i eficaços.
- Definir els **rols i les responsabilitats** dels diferents agents implicats.

- Garantir la **seguretat**, la **integritat**, la **confidencialitat i la dignitat** de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixen en cadascun per a la **protecció de les víctimes** en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; **posar fi a l'assetjament**, i, si cal, aplicar les mesures que hi corresponguin.

DEFINICIÓ DE CONCEPTES

Les descripcions següents tenen caràcter **genèric** i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica. Totes es basen en les definicions utilitzades en la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència*.

ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix qualsevol **comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual** que tingui com a **objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'unapersona** o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una **percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada** i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Es pot manifestar mitjançant **diferents comportaments** (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Mirades lascives, i/o gestos obscens.
- Inducció per quedar-se a soles innecessàriament.
- comentaris i bromes sexuals ofensives.
- Invitacions persistents per a concretar cites.
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals.
- Peticions de favors sexuals.
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat.

Ús d'imatges amb contingut sexual explícit.

Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcterofensiu.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un comportament sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, pelfet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació es remarquen els següents exemples relacionats amb aquest tipus d'assetjament:

Bromes i/o insults sexistes i ofensius.

Aïllament.

Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó del seu sexe.

Comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la dona.

Actituds paternalistes.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. Per tant, aquests comportaments han de ser realitzats de forma contínua i sistemàtica.

COMPORTAMENT NO DESITJAT PER PART DE QUI EL PATEIX

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

COMPORTAMENT QUE IMPLICA CONNOTACIONS SEXUALS O DE NATURALESA SEXUAL O SEXISTA

Aquest tipus de **conductes**, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com a bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

MODALITATS EN L'ASSETJAMENT

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

- **Assetjament vertical descendent:** conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.
- **Ciberassetjament:** ens referim a ciberassetjament quan les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe es realitzen a través de mitjans digitals.

També es pot distingir entre:

- **Assetjament d'intercanvi:** Aquest tipus d'assetjament 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**. Implica abús d'autoritat.
- **Assetjament ambiental:** prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors...) Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidador i ofensiu per a la víctima.

ACTUACIONS PREVENTIVES

Els organismes implicats, com la Comissió Tècnica d'Igualtat han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències en els següents àmbits:

SENSIBILITZACIÓ

Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics del personal tècnic dels serveis de prevenció, de les unitats de recursos humans i del personal competent en matèria jurídica.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
 - Elaborar instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament per al conjunt de treballadors
 - Fer sessions d'informació als treballadors i treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol a partir d'observar indicis
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en els diversos canals oficials
 - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes o aportacions de manera anònima.

ESTUDIS

Dur a terme estudis sobre el clima laboral i la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica, així com el seu impacte en la salut de les treballadores i dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal
- Augment de l'absentisme
- Incompliments d'horari
- Problemes disciplinaris
- Augment de l'accidentalitat
- Disminució de la productivitat
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un

entorn laboral determinat.

ALTRES ACTUACIONS PREVENTIVES

Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament:

- Elaborar i difondre una sèrie de mesures de tolerància zero.
- Donar a conèixer al personal la possibilitat d'adreçar-se al Departament d'Igualtat per a aquells casos que no siguin a priori valorats com a susceptibles de denúncia, però que suposin l'incompliment d'aquestes mesures.
- Fer enquestes sobre el sexisme i la igualtat en l'organització
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

Es consideren **grups d'especial atenció** aquell que presenten especial vulnerabilitat.

Partint del fet que **la majoria de persones pateixen assetjament són dones**, s'estableix com a col·lectius vulnerables i d'especial atenció els següents:

- Dones soles amb **responsabilitats familiars**.
- Dones que accedeixen a **ocupacions** considerades **tradicionalment masculines**.
- Dones **joves que accedeixen a una primera feina**, generalment de caràcter temporal.
- Dones amb **discapacitat**.
- Dones **migrades** i de minories ètniques.
- Dones amb **contractes eventuais** i temporals.
- Dones **subcontractades**.
- Persones del **col·lectiu LGTBI**

Es important tenir present que poden aparèixer casos en què hi hagi **més d'un factor de discriminació**.

L'assetjament sexual i per raó de sexe està relacionat amb les **dinàmiques de poder i les desigualtats estructurals**

DRETS I OBLIGACIONS

OBLIGACIONS DE L'EQUIP DE GOVERN:

1. Garantir el dret de totes les persones treballadores en relació laboral:
 - a. A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - b. A la integritat física i psíquica i una adequada política de seguretat i higiene.
 - c. Al respecte a la seva intimitat i la deguda consideració a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Arbitrar procediments específics per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe, atenent les comunicacions i denúncies que es puguin presentar.

OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES:

1. Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i els treballadors.
2. Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.

DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

1. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Les persones treballadores tenen dret a informar sobre possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe sense patir represàlies.
3. Les persones treballadores tenen l'obligació de tractar amb respecte les altres persones.
4. Les persones treballadores han de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o per raó de sexe.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA (VIES INTERNES I EXTERNES)

A la **via interna** es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la **comunicació de la percepció o sospita d'assetjament** que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

❖ **Quin és l'objectiu?**

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

❖ **Qui pot fer la comunicació?**

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

❖ **Quan i com es formula la comunicació?**

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

❖ **A qui es presenta la comunicació?**

La comunicació s'ha de presentar a la o les persones de referència.

Persona de referència: és la persona formada en la matèria encarregada **d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada** durant la fase de comunicació i assessorament.

❖ **Quines actuacions realitza la persona de referència?**

4. Informar i assessorar la persona afectada.

La persona de referència ha d'**informar la persona afectada sobre els seus drets**, sobre el **contingut del Protocol** i les operacions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les **obligacions de l'empresa** i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el **procediment que cal seguir** una vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de **donar-li suport en la seva redacció**.

PERSONES DE REFERÈNCIA:

- Alcalde: Joan Carles Garcia Guillamon
- Secretària: Lidia Cabrero Abad,
- Representant sindical: Teresa Pla Obis,
- Regidora: Maria Rosa Gracia Mas

La manera de fer la comunicació serà la següent:

- **Escrit**
- **Correu electrònic**
- **Conversació**
- ...

Per últim, també ha d'**informar la persona afectada sobre la possibilitat d'accedir a tot tipus d'assessorament extern (psicològic, legal...)** així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

5. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.

La persona de referència ha d'**acompanyar i donar suport a la persona afectada** des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

6. Proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives.

La persona de referència pot **proposar** a la direcció de l'empresa, si escau, **l'adopció de mesures cautelars o preventives**.

Exemples d' aquestes mesures són; el canvi de lloc de treball, la reorganització d'horaris o en diferents departaments, separació en l'espai físic, un permís retribuït... En cas de que la mesura cautelar proposada sigui el canvi de lloc de

treball, serà la persona assetjada la que escollirà si és ella o la persona assetjadora la afectada per la reorganització.

❖ **Quins són els resultats possibles?**

1. Que la persona afectada decideixi **presentar denúncia**. En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir **assessorament i suport** per concretar la 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, s'ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (campanya de sensibilització de tolerància zero, difusió del protocol, revisió de mesures...)
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.

❖ Com i qui custodia la documentació?

La persona de referència és la **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.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

FASE 2: DENÚNCIA I INVESTIGACIÓ

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 la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns **codis numèrics identificatius** tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per **preservar-li la identitat**.

❖ **Quin és l'objectiu?**

L'objectiu d'aquesta segona fase és **investigar exhaustivament els fets** a fi d'emetre un **informe** vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

❖ **Qui fa la denúncia?**

La denúncia, l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència, en el cas

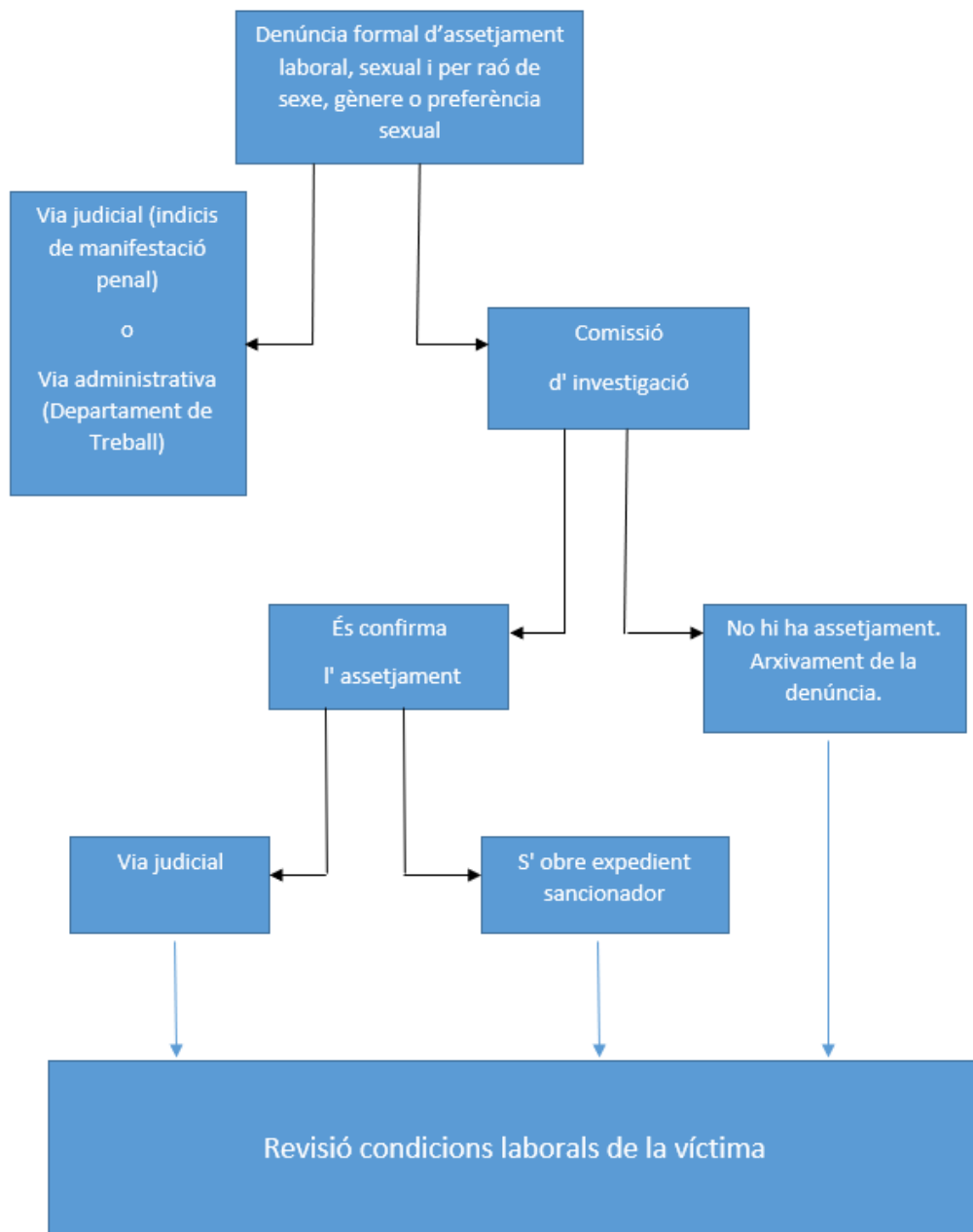
❖ **Com es formula la denúncia?**

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del Protocol ***ANNEX I**

❖ **A qui es presenta la denúncia?**

Les possibilitats poden ser diverses, depenent sobretot de les dimensions de l'empresa i si existeix una comissió d'investigació interna. En tot cas, el procediment ha de deixar clar a qui es presenta, identificant nom i dades de localització. Es recomana que sempre sigui una persona interna, per exemple, la persona responsable de recursos humans.

Serà la persona de referència



Comissió d'investigació: té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

La Comissió d'Investigació està formada per:

- Persones en representació de l' empresa.
- Persones en representació dels treballadors i treballadores.
- Persones de referència del Protocol.

Aquestes persones seran:

- Alcalde: Joan Carles Garcia Guillamon
- Secretaria: Lidia Cabrero Abad,
- Representant sindical: Teresa Pla Obis
- Regidora: Emmanuelle Samper Ortiz
- Regidora: Maria Rosa Gracia Mas

❖ **Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?**

Les **funcions** de l'òrgan que assumeix la 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, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar-se els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre l'informe vinculant.

❖ **Com ha de ser l'informe de la comissió d'investigació?**

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

- a.** Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
 - b.** Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
 - c.** Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- d.** Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
 - e.** Altres actuacions: proves, resums 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.

f. Circumstàncies agreujants observades:

- La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Hi hagi dues o més persones assetjades.
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un professional de la salut.
- 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.

g. Conclusions

h. Mesures correctores

❖ **Qui gestiona l'expedient i l'informe?**

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** (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.) L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia,

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció de l'empresa o a la persona en qui delegui per a la resolució.

FASE 3: RESOLUCIÓ

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les **mesures d'actuació necessàries** tenint en compte les **evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació**.

Segons l'informe vinculant, la direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador en el termini de 10 dies des de que la direcció rebi l'informe.
- 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).

Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxiu de la denúncia.

Que de la investigació realitzada es dedueixi 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

- Incoació de l'expedient sancionador que pertoqui.

A la resolució s'han de fer constar les **dades identificatives** de la persona denunciant i denunciada, la **causa** de la denúncia i els **fets constatats**, les **conclusions** de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el **TRLET*** i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència.

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir **sancions coherents amb la gravetat de les conductes**, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és aconsellable que el **règim de sancions estableixi diàleg amb la representació de les persones treballadores**

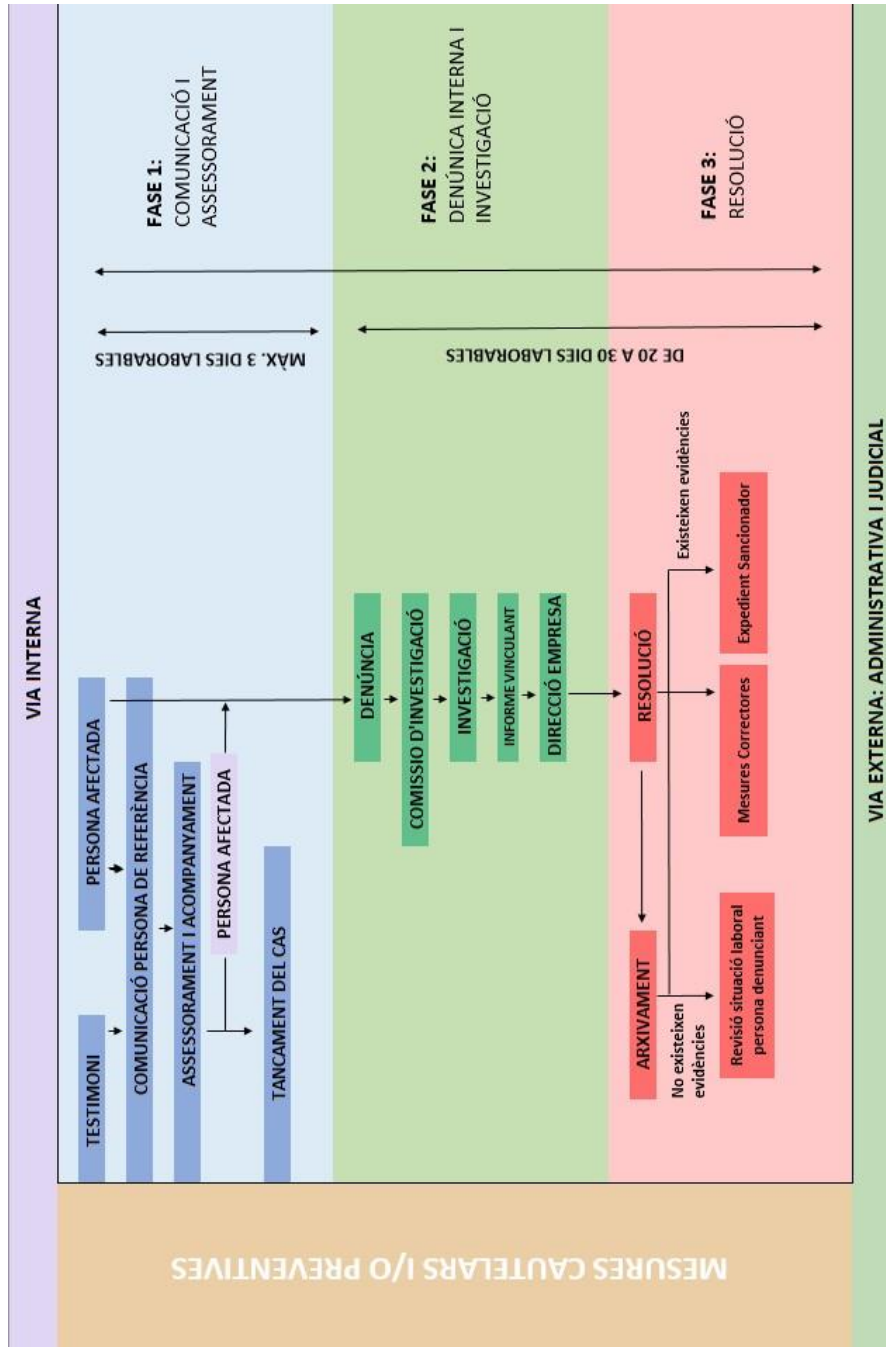
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o els convenis d'aplicació, s'ha d'incoar l'**expedient disciplinari** que correspongui.

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.**

Un cop ha finalitzat el procediment del tipus que sigui, la Comissió d'Investigació podrà proposar les següents mesures:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona treballadora assetjada, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- En cas de no haver provat l'assetjament, el clima laboral serà tens i caldrà adoptar mesures complementàries, per exemple, un canvi de lloc de treball per la persona denunciant, si així ho vol.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la treballadora assetjada.
- Mesures pertinents per evitar la reincidència de la persona sancionada com l'establiment de pautes de control i seguiment.
- Formació de la persona assetjadora en matèria d'igualtat, si es considerarà oportú i continua en l'empresa.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l' Ajuntament.
- Avaluació dels riscos psicosocials de la feina.

A continuació s'adjunta un **diagrama explicatiu del procediment a seguir**:



VIES EXTERNES: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

Les vies de resolució externes són la **via administrativa (Inspecció de Treball)** i la **via judicial**.

Cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la **gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora** en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, estatus, etc...)

És recomanable acudir en **primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral**. L'actuació de la Inspecció de Treball no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via **judicial** penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una **conducta pugui ser constitutiva de delictes**.

→ VIA ADMINISTRATIVA

Inspecció de Treball realitza una investigació sobre l'actuació de l'empresa davant el coneixement d'una situació d'assetjament, actuació que es realitza en un termini de 24h rere la comunicació.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre, l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals i la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin

Les **denúncies** referents a l'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a **personal degudament format en la matèria**.

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'impugna l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organismes encarregats de vetllar perquè:

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament;
- en l'organització hi hagi **mecanismes** que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i **s'investiguin totes les comunicacions i denúncies** internes que es presentin.

→ VIA JUDICIAL

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

- Laboral

Quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts.

- Penal

Pel que fa a l'assetjament sexual, **l'article 184 del Codi penal** tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual.

A aquest comportament se li imputa una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos, preveient els agreujants de que la persona assetjada sigui especialment vulnerable o que la persona assetjadora gaudeixi d'una situació de superioritat laboral.

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, **l'article 173 del Codi penal** preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

El Protocol preveu un procés de seguiment i avaluació que en permetrà la millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

La Comissió d'Investigació es reunirà un cop l'any per fer el seguiment del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual i redactaran un informe, que s'ha de centrar en controlar els resultats intermedis de les activitats i el desenvolupament d'aquestes, mitjançant els indicadors estipulats per cadascuna de les accions preventives i els indicadors desagregats per sexe que utilitzarem per analitzar la funcionalitat dels diferents procediments establerts.

Aquests són:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual al lloc de treball.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual al lloc de treball.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que s'han detectat a l'empresa o entitat.
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre de mesures correctores implementades.
- Nombre i tipologia de mesures preventives: accions d'informació, sensibilització i formació que s'han portat a terme a l'empresa o entitat.

L'elaboració dels informes servirà per assegurar l'eficàcia del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Els resultats dels informes s'hauran de difondre a tota la plantilla.

ANNEXES
ANNEX I MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiqueu ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
 dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
 dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Si

No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

ANNEX II MARC NORMATIU

- ◆ **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- ◆ BOE número 71, de 23 de març de 2007

- ◆ **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. DOGC número 6919, de 23 de juliol de 2015

- ◆ **Llei 5/2008**, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- ◆ DOGC número 5123, de 2 de maig de 2008

- ◆ **Guia** d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge del assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

- ◆ **Consell de Relacions Laborals de Catalunya - Comissió d'igualtat i del Temps del treball**
- ◆ Barcelona, abril de 2017

- ◆ **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa**

- ◆ **Consell de Relacions Laborals de Catalunya - Comissió d'igualtat i de Temps de Treball**
- ◆ Barcelona, 2015

- ◆ **Guia sindical sobre violències masclistes a la feina**
- ◆ Secretaria de la Dona, CCOO Catalunya Barcelona, 2014

- ◆ La **protecció de dades** com a garantia en les polítiques de prevenció del assetjament: recomanacions de l'AEPD
- ◆ Agència Espanyola de Protecció de Dades.

ANNEX III Document de confidencialitat

Confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual

Joan Carles Garcia Guillamon, persona designada per l' Ajuntament per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que puguin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents parts del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifesto el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat efectiva de dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he sigut informada/informat per l' Ajuntament de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat:

Confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual

Lidia Cabrero Abad, persona designada per l' Ajuntament per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que puguin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents parts del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifesto el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat efectiva de dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he sigut informada/informat per l' Ajuntament de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat:

Confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual

Teresa Pla Obis, persona designada per l' Ajuntament per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que puguin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents parts del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifesto el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat efectiva de dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he sigut informada/informat per l' Ajuntament de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat:

Confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual

Maria Rosa Gracia Mas, persona designada per l' Ajuntament per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que puguin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents parts del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifesto el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat efectiva de dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he sigut informada/informat per l' Ajuntament de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat:

Confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual

Emmanuelle Samper Ortiz, persona designada per l' Ajuntament per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que puguin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents parts del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifesto el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat efectiva de dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he sigut informada/informat per l' Ajuntament de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat:

Confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual

....., persona designada per l' Ajuntament per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual que puguin produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents parts del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifesto el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat efectiva de dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o preferència sexual.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he sigut informada/informat per l' Ajuntament de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat:

DATA D' ENTREGA	NOM I COGNOMS	DNI	FIRMA