



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitats de gènere en el marc de les relacions laborals de l'Ajuntament de Manacor

* Acció derivada del I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Manacor aprovat dia 9 de juliol de 2018 en sessió de Ple, disponible al web de l'Ajuntament de Manacor

Procediment de validació d'aquest protocol:

- Aprovat pel Comitè de Salut i Seguretat dia 25 de març 2019
- Aprovat per la Comissió d'Igualtat

Data d'aprovació definitiva: 24 de maig de 2019



IGUALTAT
Pla d'igualtat 2019/2023
Ajuntament de Manacor

ÍNDEX

1. Introducció.....	3
2. Objectiu general i objectius específics.....	4
3. Marc conceptual.....	4-6
4. Àmbit d'aplicació.....	6
5. Principis i garanties d'aquest protocol.....	7-8
6. Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament.....	9
6.1 Composició.....	9
6.2 Funcions específiques.....	9
6.3 Funcionament.....	9
7. Desplegament del protocol.....	10-16
7.1 Modalitats i fases dels procediment d'intervenció.....	10-16
7.1.1 Via interna.....	10-14
7.1.1.1 Mesures cautelars durant la investigació de la situació.....	13
7.1.1.2 Fluxograma.....	14
7.1.2 Via externa.....	15
7.2 Accions previstes de prevenció i difusió d'aquest protocol.....	16
8. Marc legal.....	17-19
9. Documents de consulta.....	20
10. Annexos.....	21-27
Annex 1. Formulari de denúncia interna per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	22
Annex 2. Fitxa obertura expedient.....	23
Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.....	24
Annex 4. Model d'informe d'investigació i avaluació del cas.....	25
Annex 5. Taula orientativa i no exhaustiva de conductes considerades d'assetjament sexual a l'àmbit laboral.....	26
Annex 6. Composició de la comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament.....	27

1. Introducció

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere atempten contra el dret que tenen totes les persones a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball.

La Llei estatal d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones (Llei orgànica 3/2007) en l'article 48 estableix que les empreses han de promoure mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-lo i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

L'assetjament sexual és un fenomen social de dimensions múltiples i diferents, denunciat per diverses organitzacions i institucions i constatat per diferents investigacions que han evidenciat l'existència, extensió i gravetat d'aquest fenomen en l'àmbit laboral, i que pot ser patit tant per homes com per dones.

Per aquest motiu, l'Ajuntament de Manacor vol dur a terme decididament accions amb l'objectiu de combatre aquests tipus d'assetjament que poden afectar el personal que hi treballa.

Per assolir aquest compromís, previst en el I Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament, aprovat dia 9 de juliol de 2018, s'implantarà aquest protocol que preveu mesures que van des de la sensibilització i la formació de tot el personal per tal d'evitar que aquests tipus de discriminacions tinguin lloc, com també mecanismes i procediments clars i objectius d'intervenció per tal de donar respostes eficaces davant els possibles casos d'assetjament que es puguin donar.

Aquest protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució aquestes situacions.

2. Objectiu general

Definir un marc d'actuació clar i eficaç en relació als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere que puguin tenir lloc, amb la finalitat d'erradicar aquests tipus de conductes en el si de l'Ajuntament.

2.1. Objectius específics

1. Sensibilitzar el personal per tal de prevenir aquestes conductes i detectar-les a temps.
2. Crear un circuit d'intervenció ràpid, eficient i eficaç.
3. Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.
4. Garantir l'aplicació de les mesures de protecció cap a les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars.

3. Marc conceptual Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.¹

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal o físic **de naturalesa sexual** que tenguin el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat entre dones i homes).

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbals

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Adreçar-se de formes denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- Fer invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les invitacions hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demanar favors sexuals.

¹ Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Ajuntament de Barcelona.

No Verbals

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Enviar cartes, notes, fotografies o missatges escrits de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físics

- Fer un acostament físic excessiu.
- Arraconar; cercar deliberadament quedar-se a soles amb una persona de forma innecessària.
- Tenir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges indesitjats, etc).
- Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual o identitat de gènere: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, l'orientació sexual i la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7 de la Llei 3/2007).

Hi estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones gais, lesbianes o bisexuals.

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

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona o per l'orientació sexual i/o la identitat de gènere.
- Degradació de responsabilitats, canvi del lloc de treball.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció del seu sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
- Utilitzar humor sexista o amb LGBTI-fòbia.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, menysprear la feina, segons el sexe o l'orientació sexual o identitat de gènere de la persona que els fa.
- Denegar permisos als quals té dret una persona de forma arbitrària i per raó del seu sexe o de la seva orientació o identitat sexual.

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 indesitjat.

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 ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.²

4. Àmbit d'aplicació

4.1. Aquest protocol és d'aplicació directa a tot el personal contractat per l'Ajuntament de Manacor.

4.2. Pel que fa als ens municipals no inclosos a l'acord marc de condicions del treball i que no tinguin protocol propi, aquest protocol els serà el marc de referència.

4.3 Les empreses externes subcontractades han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que puguin formular les persones treballadores; han de ser informades de l'existència d'aquest protocol en el moment de la contractació i quan tenguin lloc un cas d'assetjament entre personal de l'Ajuntament i personal subcontractat a una empresa externa, cada una de les parts ha d'aplicar el seu procediment i s'han d'establir mecanismes de coordinació per determinar les mesures cautelars i correctores que es considerin més convenients.

4.4 Les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari si té relació amb la feina.

4.5 Les conductes d'assetjament també poden tenir lloc d'una persona usuària cap a una persona treballadora de l'Ajuntament o viceversa.

4.6 L'aplicació d'aquest protocol no ha d'impedir en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa administració, de les accions legals que calguin.

² Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

5. Principis i garanties d'aquest protocol

Principi de respecte a la dignitat personal. S'ha d'actuar amb la màxima discreció per tal de protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades (afectades, testimonis, denunciades).

Per aquest motiu, s'ha de crear una subcomissió específica dins la Comissió d'Igualtat i ha de ser un grup reduït de persones qui s'encarregui d'iniciar el protocol, obrir l'expedient i fer-ne el seguiment.

A més, als expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Principi de confidencialitat. La informació generada i aportada per les parts en aplicació del protocol té caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament dins la comissió específica.

La comissió en el moment de fer el primer registre li ha d'assignar un codi numèric, corresponent a l'expedient electrònic, que s'ha de comunicar a totes les parts implicades i ha de ser l'indicador de traçabilitat del cas, perquè no tornin a constar les dades personals.

L'accés a aquest expedient electrònic ha de ser restringit a les persones que formin part de la comissió.

Principi de celeritat. La durada màxima de tot el procés ha de ser de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la comunicació/denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del protocol).

A més, s'ha de tenir en compte el següent:

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons les característiques de participació (afectades, testimonis, denunciades), el resultat de les fases.
- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement de la Comissió els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tengui constància.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol pot denunciar-lo i té dret a obtenir una resposta.
- L'Ajuntament, a través de la comissió específica responsable, té el deure de deixar constància per escrit de les comunicacions que rebí i que no acabin en denúncia

perquè inicialment no es consideri prioritari iniciar el procediment sense consentiment de la víctima pel fet de ser un fet lleu i no tenir-ne tampoc proves. L'objectiu és que en el cas d'aquestes comunicacions que es repeteixen entorn a un mateix treballador o treballadora es pugui fonamentar la intervenció d'ofici de la comissió, atesa la reincidència.

- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat tècnic o polític té l'obligació de prestar atenció i executar les mesures cautelars o definitives que pugui adoptar la comissió, en cas que la denúncia impliqui una persona que treballa al seu departament i sota la seva responsabilitat, tant si és víctima com agressora.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només és accessible per al personal autoritzat que intervengui directament en la tramitació. Aquesta informació resta subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

6. Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament

Per tal de desenvolupar les accions d'aquest protocol amb les garanties descrites es crea la Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament.

Les persones que formin part d'aquesta Comissió han de ser membres de la Comissió d'Igualtat i han de rebre formació específica.

6.1 Composició

- Una persona titular en representació del Departament de Recursos Humans, i una persona substituïda.
- Una persona titular en representació del Servei d'Igualtat, que en cas necessari pot ser substituïda per la persona en cap del Departament de Serveis Socials.
- Una persona titular, membre del Comitè de Salut i Seguretat, en representació de les treballadores i treballadors, i una persona substituïda. (Veure Annex 6)

Si en algun moment la Comissió considera necessària la intervenció de personal expert, aquesta intervenció es pot fer en qualsevol fase del servei. De la mateixa manera, es pot requerir que hi hagi intervenció puntual per part del personal responsable del departament de l'Ajuntament on treballen les parts implicades.

S'ha de procurar que la Comissió estigui formada per persones dels dos sexes, cercant així la tendència a la paritat amb una distribució del 40% - 60%.

6.2 Funcions específiques

- Rebre les comunicacions i denúncies de casos d'assetjament.
- Recopilar la informació aportada per les parts.
- Avaluar el cas en funció de la documentació aportada i proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars.
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació.
- Proposar mesures cautelars.
- Emetre informe de conclusió i seguiment del cas.
- Impulsar mesures preventives i el coneixement d'aquest protocol.
- Informar i assessorar respecte del procés de queixa o denúncia a qui ho sol·liciti.

6.3 Funcionament

Aquesta Comissió s'ha de reunir cada vegada que tengui constància d'algun cas a través d'una comunicació o directament amb una denúncia, en el termini corresponent determinat en cada cas al protocol. De forma ordinària, s'ha de reunir com a mínim una vegada a l'any per tal d'elaborar un informe d'avaluació i seguiment d'aplicació del protocol. Aquest informe s'ha d'entregar a la Comissió d'Igualtat.

7. Desplegament del protocol

7.1 Modalitats i fases del procediment d'intervenció

Aquest protocol preveu dues vies de denúncia: la via interna i la via externa.

7.1.1 Via interna

Fase 1. Comunicació i assessorament:

Qui pot comunicar una possible conducta d'assetjament?

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones de l'organització municipal que detectin una conducta d'assetjament.

Com i a qui va dirigida la comunicació?

- **Cal comunicar els fets al més aviat possible a la Comissió.**

1.Presencialment: sol·licitant parlar amb la persona responsable d'Igualtat o amb qualsevol de les tres persones que formen part de la comissió.

2.Per correu electrònic: alafeinaigualtat@manacor.org

Un cop rebuda la comunicació s'informa la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del protocol i les accions que pot emprendre. Se l'informa que pot presentar una denúncia i quin és el procediment. També s'informa la persona que si els fets són lleus la comunicació queda guardada per escrit malgrat que ni la persona interessada ni la comissió continuïn amb el procediment de denúncia.

Fase 2. Denúncia interna i investigació:

1. Qui fa la denúncia i on es presenta?

- **La persona afectada o qui autoritzi**, per escrit utilitzant el model establert (annex 1), i s'ha d'adreçar personalment a la persona responsable del Servei d'Igualtat, o a qualsevol de les persones que formen part de la Comissió. També es pot fer arribar per correu electrònic a: alafeinaigualtat@manacor.org

- **Si la denúncia no la presenta la persona directament afectada**, en el moment de fer la sol·licitud d'intervenció s'ha d'aportar signat per la persona afectada el document de consentiment exprés i informat d'iniciar les actuacions d'aquest protocol (annex 3).

* Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança i també per una persona delegada sindical de confiança.

2. Avaluació preliminar

- En el termini de cinc dies des de la recepció de la comunicació o de 72 hores des de la recepció de la denúncia es reuneix la Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament.

- Un cop rebuda la denúncia per escrit i mitjançant el formulari corresponent s'inicia la valoració per saber si hi ha indicis d'assetjament, objecte d'aquest protocol. En el cas d'assetjament sexual s'ha d'utilitzar l'escala orientativa (annex 5) per valorar la gravetat dels fets.

Si es tracta d'una comunicació d'altri i no hi ha el consentiment de la persona afectada, aquesta informació es tracta igualment en aquesta primera reunió per valorar si s'ha d'actuar d'ofici o no en funció de la gravetat dels fets explicats.

- La Comissió pot demanar dades complementàries a les persones implicades en la situació d'assetjament, que les han d'aportar en el termini de cinc dies.

- La Comissió, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i avaluació del cas, les actuacions d'ofici adients en cas de no haver-hi el consentiment de la persona afectada, la derivació al servei de prevenció de riscos laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí afectacions per condicions del lloc de treball o qualsevol altra mesura adequada al cas.

- En cas que s'arribi a un acord a través de la intervenció informal entre les parts, se signarà una acta d'acord on es reflectirà el compromís adoptat. La persona que hagi formulat la denúncia o queixa presentarà un escrit de renúncia de continuació del procediment a la Comissió, sens perjudici que si la conducta persisteix es pugui presentar nova queixa i reactivar el procediment.

3. Avaluació i investigació

- Un cop iniciada la fase investigació la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament al Servei d'Igualtat i correspon a la persona presumptament assetjadora provar l'absència d'assetjament, d'acord amb el principi processal de la inversió de la càrrega de prova (article 13 de la Llei orgànica 3/2007).

- La Comissió s'ha de reunir amb les diferents parts i entre si, les vegades que calgui.

- En el termini màxim de 15 dies hàbils a partir de la interposició de la denúncia, la Comissió ha d'emetre un informe vinculant en un dels següents sentits:

A) Situació provada: es constaten indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, es proposa l'obertura de l'expedient sancionador.

B) Situació no provada: Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.

C) Altres situacions:

- No s'aprecien indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, es proposa l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

- Desistiment de la persona denunciant.

L'informe ha d'incloure: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i/o preventives, si escau (annex 3).

Fase 3. Resolució

Si hi ha evidències d'una situació d'assetjament: cal diferenciar els fets entre **lleus**, **greus** o **molt greus**, però en qualsevol cas s'insta la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demana l'adopció de mesures correctores i, si escau, es continuen aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Quan es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut (física o psíquica), s'ha de considerar un accident laboral.

Si no hi ha evidències d'una situació d'assetjament: s'arxiva la denúncia.

Si durant la investigació es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent de la d'assetjament però tipificada en la normativa, s'ha de posar en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

* En qualsevol dels casos, s'ha de trametre una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

7.1.1.1 Mesures cautelars durant la investigació de la situació

La Comissió, en la primera reunió de valoració que faci, com a tard 72 hores després de la formalització de la denúncia, ja pot determinar que s'han d'adoptar mesures cautelars en funció de la valoració inicial que faci del cas (lleu, greu o molt greu) i de l'afectació manifestada per la víctima. Les mesures han de ser consensuades amb la víctima i hi ha d'haver col·laboració per part de les persones responsables dels departaments en els quals treballin, i coordinació amb l'empresa subcontractada en cas de ser entre personal d'una banda i de l'altra.

Les mesures cautelars que pot adoptar la Comissió són les següents:

- Assetjament sexual

En qualsevol cas (lleu, greu o molt greu) s'ha de facilitar a la víctima no coincidir laboralment amb la persona presumptament agressora, i intentar sempre preservar la confidencialitat tant de la persona denunciada com de la persona denunciant. Sempre que sigui possible, qui hagi de fer canvis ha de ser preferentment la persona presumptament agressora.

En cas que la persona agressora sigui personal propi de l'Ajuntament o d'un ens inscrit i que posi la denúncia una persona d'una empresa subcontractada, s'ha de parlar amb la víctima de l'empresa subcontractada i s'ha d'evitar que hi hagi contacte amb la persona agressora canviant les seves funcions o lloc físic de feina temporalment fins que hi hagi una resolució.

En cas que la víctima sigui personal intern i la persona presumptament agressora sigui personal subcontractat, s'ha de facilitar a la víctima no tenir-hi contacte i s'ha de promoure que l'empresa subcontractada apliqui les mesures preventives sobre el seu empleat o empleada.

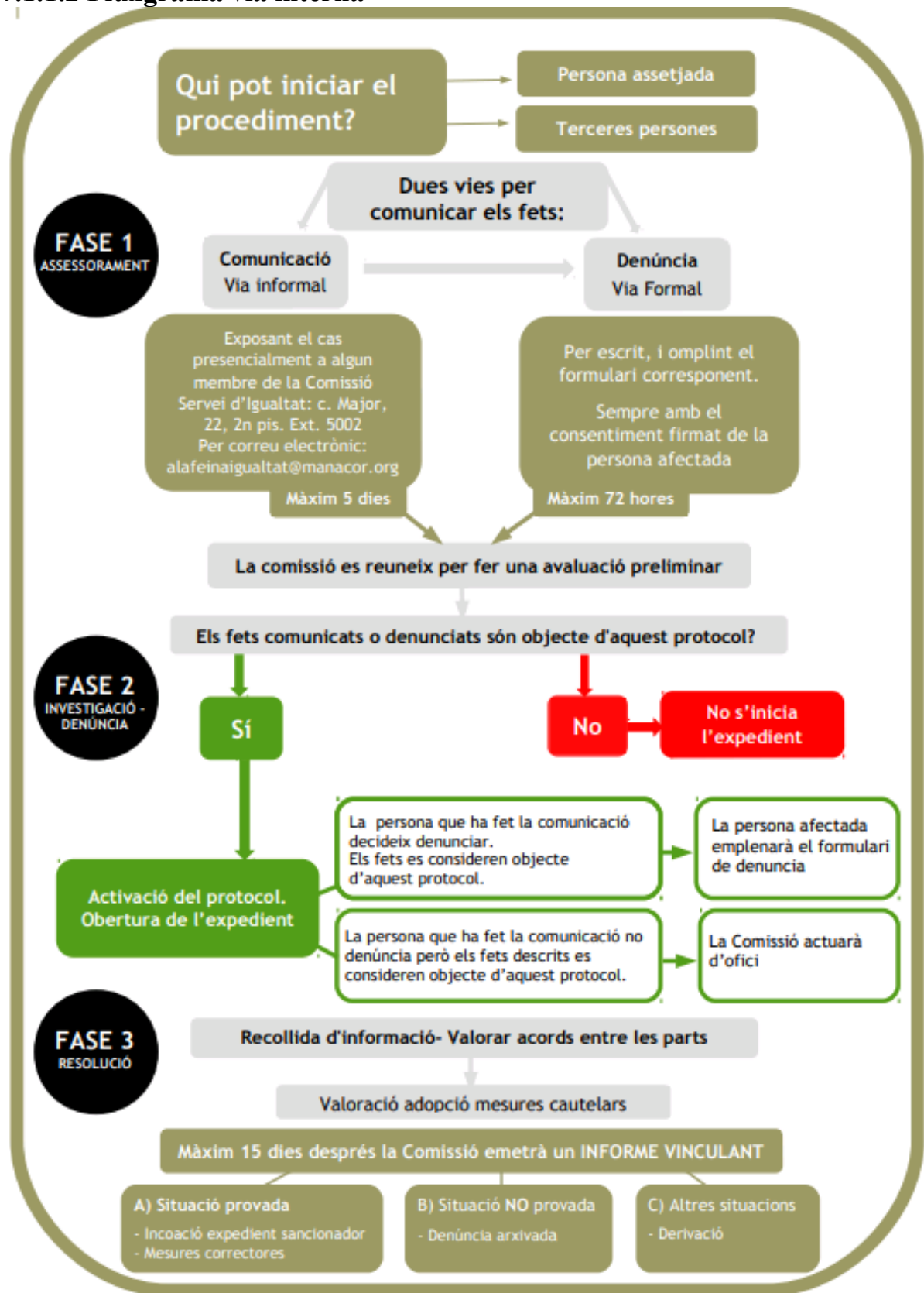
- Assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

En aquest cas, determinar o graduar la gravetat és encara més complex que en els casos d'assetjament sexual ja que hi ha condicionants com la reincidència dels fets o l'afectació que manifesta la víctima.

En els casos d'assetjament per orientació sexual i/o identitat de gènere s'ha d'agafar com a base l'article 36 d'infraccions no constitutives de delictes de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGBTI-fòbia, en el qual es graduen les conductes de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en lleus, greus o molt greus.

Com a mesures cautelars s'han de proposar les mateixes que en els casos d'assetjament sexual, sempre respectant la voluntat primera de la persona presumptament assetjada.

7.1.1.2 Fluxgrama via interna



7.1.2 Via externa

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

Via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas d'assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

Via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

La jurisdicció laboral: la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

La jurisdicció penal: l'assetjament sexual en el treball és un delicte establert a l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del codi penal.

7.2 Accions previstes de prevenció i difusió d'aquest protocol

La Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assejament ha de dur a terme accions de prevenció i difusió d'aquest protocol amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat.

Amb l'objectiu que tothom que treballa amb i per l'Ajuntament conegui el protocol:

S'ha d'informar a tot el personal de l'existència d'aquest protocol:

1. El Departament de Recursos Humans, en signar una nova contractació, ha d'informar la persona que existeix aquest protocol, li ha d'indicar que està publicat al web de l'Ajuntament i li ha d'entregar un full explicatiu, que la persona contractada ha de signar.
2. Cada any amb una nòmina s'ha d'enviar una nota informativa a tot el personal recordant l'existència d'aquest protocol i on es pot consultar íntegrament, pensant en tot aquell personal que no té accés a correu electrònic.
3. Cada departament ha de tenir un cartell divulgatiu del protocol dissenyat per l'àrea d'Igualtat.
4. El protocol s'enviarà per correu electrònic i ha d'estar disponible a cada departament.
5. Totes les persones caps de departament han d'informar a totes les empreses subcontractades (antigues i noves) que disposam d'aquest protocol i els n'han de fer arribar una còpia per correu electrònic.

Amb l'objectiu de prevenir i detectar a temps:

S'han de dur a terme accions de sensibilització i informació per a tot el personal. S'han de donar a conèixer indicadors d'identificació i mesures de prevenció, mitjançant una campanya específica elaborada per l'àrea d'Igualtat.

Amb l'objectiu de seguir un procediment eficaç:

1. Totes les persones que han de desplegar aquest protocol han de rebre formació específica si no la tenen.
2. Des de l'àrea de contractació, s'ha de revisar que totes les empreses subcontractades disposin d'un protocol propi. I a totes les noves subcontractes s'ha d'estipular com a requisit o com a mèrit.

Amb l'objectiu de fer el seguiment del protocol i millorar-lo:

1. S'ha d'elaborar un informe anual que prevegi les mesures adoptades.
2. S'ha de fer una enquesta anual al personal sobre sexisme i la igualtat a l'organització.

8. Marc legal

Normativa autonòmica

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

Article 46 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. En el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin. Igualment, i amb aquesta finalitat, s'han d'establir mesures que s'han de negociar amb les i els representants de les treballadores i els treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. En tot cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i, per tal d'evitar-los, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

3. Els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

4. Les conselleries competents en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals, coordinades amb l'Institut Balear de la Dona, han d'impulsar l'elaboració d'aquests protocols i han de fer-ne el seguiment i avaluar-los.

5. El Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTBI-fòbia

Article 4 Definicions

Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per:

h) Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o

de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i/o molest.

Article 30 Inversió de la càrrega de la prova

1. D'acord amb el que estableixen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la interessada al·leguin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i n'aportin indicis fonamentats, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

2. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere poden ser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics. També es poden tenir en compte proves estadístiques i tests de situació. S'han d'establir per reglament les condicions i garanties d'aplicació.

3. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.

4. El que estableix l'apartat 1 anterior no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

Article 33 Concepte d'infracció

3. Les conductes discriminatòries per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tinguin lloc dins l'àmbit del treball i que estiguin tipificades com a infracció per la legislació laboral, han de ser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.

Normativa estatal

- **Constitució espanyola.** Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15,18.1, 35.1 i 53.2
- **Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.** Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- **Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.** Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- **Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.**

- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.** Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- **Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.**
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.** Articles 14 i 95.

Normativa comunitària i internacional

- **Conveni 111 de l'Organització Internacional del Treball (15 de juny de 1958), contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual al lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació núm.19, sobre violència al lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per combatre-la.**
- **Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, ja recull un Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual.**
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 , que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.**
- **Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).**

9. Documents de consulta

Com actuar en casos de discriminació i delictes d'odi i intolerància. Guia Pràctica. [en línia] Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Condesa de Venadito, 34 – Madrid 28027 Disponible a:

<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1679.pdf>

Guia. Assetjament sexual a la feina. Què has de saber?[en línia] Ajuntament de Tàrrrega. Dipòsit legal: L 1471-2015. Disponible a:

<https://www.tarrega.cat/joventut-igualtat/fitxers/guia-assetjament-sexual-a-la-feina-que-has-de-saber>

Instruments tècnics per a la investigació segons el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. [en línia]

http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/prevencio_i_salut_laboral/assetjament/Protocol_assetjament_sexual/Instruments-dinvestigacio.pdf

Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual. [en línia] Govern de les Illes Balears. Disponible a:

<http://www.caib.es/eboibfront/ca/2015/10247/558270/resolucio-del-conseller-d-administracions-publique>

Protocol de prevenció i actuació endront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual. [en línia] Universitat de les Illes Balears. Disponible a:

https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/517/517420_versia-final-protocol.pdf

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. [en línia] Ajuntament de Barcelona. Disponible a:

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/101553/4/Protocol%20assetjament%20sexual.pdf>

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. [en línia] Disponible a:

http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/prevencio_i_salut_laboral/assetjament/Protocol_assetjament_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf

10. ANNEXOS

Annex 1. Formulari de denúncia interna per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

Formulari de denúncia interna per assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere	
*** Enviau-lo per correu electrònic a: alafeinaigualtat@manacor.org	
*** O, entregau-lo presencialment al servei d'Igualtat: c. Major, 22, 2n (Tel. 662350819 / Ext. 5002)	
Hi ha hagut comunicació prèvia? <input type="checkbox"/> Sí	Dia: _____
<input type="checkbox"/> No	
DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT	
Nom i llinatges:	
NIF: Sexe: H... D... Telèfon de contacte:.....	
Lloc de treball Càrrec.....	
Tipus d'assetjament (indica a priori el que considereu)	
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Per raó d'orientació sexual
<input type="checkbox"/> Per raó de sexe	<input type="checkbox"/> Per raó d'identitat de gènere
<input type="checkbox"/> Altres discriminacions. Especificau-les:.....	
DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nom i llinatges:	
NIF: Sexe: H... D... Telèfon de contacte:.....	
Lloc de treball Càrrec.....	
RELAT DELS FETS: (Quan —dia i hora— i on tengueren llocs els fets. Què va passar? Hi havia testimonis? Era el primer cop? Etc.)	
.....	
.....	
.....	
.....	
TESTIMONIS: (Si hi ha testimonis és important indicar-ne el nom i llinatges, i el correu electrònic)	
-	
-	
DOCUMENTACIÓ ANNEXA	
<input type="checkbox"/> Sí. Especificau-la:	
<input type="checkbox"/> No	
SOL·LICITUD:	
— Sol·licit l'activació del Protocol.	
Manacor,	de _____ de 20__
Signatura de la persona interessada	
* Aquest document es troba penjat al maletí vinculat al correu electrònic.	

Annex 2. Fitxa d'obertura d'expedient. (A emplenar per la Comissió)

Data de recepció : _____	Codi del Cas: _____	Expedient electrònic
DADES DE LA PERSONA QUE REALITZA LA COMUNICACIÓ O DENÚNCIA:		
(Persona afectada o qui autoritzi)		
Nom i llinatges:		
NIF: Sexe: H... D... Telèfon de contacte:.....		
Centre de treball.....		
Unitat directiva.....		
Vinculació laboral/professional		
Funcionari/ària	Estatutari/ària	Interí/na
		Laboral fix/a
		Laboral temporal
Altres:		
Cos/categoria: Grup:..... Nivell:.....		
Tipus d'ocupació desenvolupada:..... Antiguitat:		
Qui realitza la denúncia o sol·licitud d'inici de protocol és:		
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Comitè de Seguretat i Salut	
<input type="checkbox"/> Servei de prevenció	<input type="checkbox"/> Recursos Humans.	
<input type="checkbox"/> Altre/a. Especificau qui:.....		
En tots els casos, per activar el protocol cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud.		
Tipus d'assetjament (indicau a priori el que considereu)		
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Per raó d'orientació sexual	
<input type="checkbox"/> Per raó de sexe	<input type="checkbox"/> Per raó d'identitat de gènere	
<input type="checkbox"/> Altres discriminacions. Especificau-les:.....		
DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA		
Nom i llinatges:		
NIF: Sexe: H... D... Telèfon de contacte:.....		
Centre de treball.....		
Unitat directiva.....		
Vinculació laboral/professional		
Funcionari/ària	Estatutari/ària	Interí/na
		Laboral fix/a
		Laboral temporal
Altres:		
Cos/categoria: Grup:..... Nivell:.....		
Tipus d'ocupació desenvolupada:..... Antiguitat en el lloc de treball:		
DESCRIPCIÓ DELS FETS: (Quan i on tengueren llocs els fets; testimonis (noms i llinatges, i dades de contacte), proves, etc. que donin suport a la descripció dels fets)		
.....		
DOCUMENTACIÓ ANNEXA		
<input type="checkbox"/> Sí. Especificau-la.....		
<input type="checkbox"/> No		
SOL·LICITUD:		
<input type="checkbox"/> Sol·licit l'activació del Protocol.		
Manacor,	de	de 20__
Signatura de la persona interessada		

Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

Nom i llinatges:
NIF: Lloc de treball:

Autoritz la Comissió a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual prest serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que puguin derivar d'aquest estudi, en l'aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Així mateix, manifest que:

- a) M'han informat que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritz, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest informe actuaran amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i, en cas d'haver-hi dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Manacor, d..... de 20....

Signatura

Annex 4. Model d'informe d'investigació i avaluació del cas

INFORME D'INVESTIGACIÓ I SEGUIMENT DE CASOS D' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O D'ORIENTACIÓ SEXUAL A L'AJUNTAMENT DE MANACOR

Codi del cas: _____

Dades de les persones que formen la Comissió (nom i llinatges, DNI i càrrec)

Data de l'inici de registre del cas:

Data del primer contacte amb la presumpta víctima:

En base a una primera revisió de la informació aportada al model de denúncia es considera assetjament:

- Sexual
- Per raó de sexe
- Per raó d'orientació sexual
- Per raó d'identitat de gènere

Justificació de la tipificació i graduació:

- S'ha d'aplicar el procediment informal perquè es tracta d'una falta lleu (identificar quina):
- S'ha d'aplicar el procediment formal perquè es tracta d'una falta greu o molt greu (identificar quina):

Descripció de les accions d'anàlisi o investigació realitzades per la Comissió (indicar dates, persones entrevistades, recollida d'indicis o proves, etc.):

Mesures cautelars i correctores proposades (si n'hi ha):

Acord de les parts implicades respecte de l'aplicació del protocol i les mesures correctores determinades:

Data:

Firma de la persona denunciant:

Firma de la persona denunciada:

¿Es considera que es pot tancar el cas?

No. Seguiment de les accions (identificar dates, persones implicades, etc.)

Sí. Justificació:

Acord de tancament del cas,

Data:

Firma de la persona denunciant:

Firma de la persona denunciada:

Firma de les persones que han format part de la Comissió i de les que han pres part en els acords.

Annex 5. Taula orientativa i no exhaustiva de conductes considerades d'assetjament sexual a l'àmbit laboral

Lleus

- Fer comentaris sexuals.
- Mirar amb fixació o lascivament el cos d'una persona.
- Envair l'espai vital d'una persona.
- Fes gestos i mirades insinuants.
- Fer acudits de contingut sexual.
- Fer valoracions sobre l'aspecte físic o comentaris sobre la condició sexual de la persona.
- Usar material sexual (exposar continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic).

Greus

- Fer preguntes sobre la vida sexual.
- Fer insinuacions sexuals.
- Demanar reiteradament cites quan s'ha expressat la negativa.
- Fer acostaments excessius reiterats.
- Difondre rumors amb connotació sexual.
- Demanar obertament relacions sexuals sense pressió.
- Observar clandestinament persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.
- Realitzar gestos, sons o moviments obscens reiteradament.
- Fer telefonades ofensives sobre qüestions d'índole sexual.

Molt greus

- Fer xantatge sexual.
- Fer tocaments, pessigades...
- Fer abraçades o besades no desitjades.
- Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic.
- Pressionar per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces.
- Amenaçar amb represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals.
- Fer qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal.
- Dur a terme represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest Protocol.
- Pressionar per mantenir relacions sexuals.

Annex 6. Composició de la Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament

La Comissió d'Igualtat elegirà el perfil de les persones tècniques que han de configurar la Comissió d'Avaluació, Gestió i Seguiment de Casos d'Assetjament.

Una persona titular en representació del Departament de Recursos Humans, i una persona substituïda del mateix Departament.

Titular: Juana Maria Oliver Vaquer - Cap de RRHH - jolivervaquer@manacor.org

Substituïda: Ines Maria Llabres Mesquida - Tècnica de RRHH illabres@manacor.org

Una persona titular en representació del Servei d'Igualtat, que en cas necessari pot ser substituïda per la persona en cap del Departament de Serveis Socials.

Titular: Margalida Gelabert Binimelis - Tècnica Igualtat.
mgelabertbinimelis@manacor.org

Substituïda: Alba M^a Frechilla Chico - Coordinadora de Serveis Socials-
afrechi@manacor.org

Una persona titular, membre del Comitè de Salut i Seguretat, en representació de les treballadores i treballadors, i una persona substituïda d'aquest mateix Comitè. Serà aquest l'òrgan encarregat d'anomenar les persones en cas de substitució.

Titular: Jaume Truyols Lliteres - Policia Local a280008@manacor.org i membre del Comitè Salut i Seguretat.

Substituïda: Joan Pont Nicolau - Tècnic Departament esports i membre del Comitè Salut i Seguretat. jpont@manacor.org