



PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR.

A. Definicions

A1.- L'assetjament sexual es defineix com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.



- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

A.2- L'assetjament per raó de sexe es defineix com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere, perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe .
- Ignorar aportacions, comentaris o accions.

A.3- Es considera també assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

A.4- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe, podent-se produir:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).



- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

B. Àmbit de la protecció

B.1- Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

B.2- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

C. Obligacions i orientacions: la direcció de l'empresa

C.1- L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

C.2- Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.



- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

D. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores

D.1- Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

D.2- Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.



E. Drets i obligacions: les persones treballadores

E.1- Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, i en general a tots els ciutadans que es relacionen amb aquesta administració i l'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

E.2- Igualment, tenen la responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Al mateix temps, tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

F.1- Si es produeix alguna situació inclosa en aquest protocol, cal exposar, de forma verbal o escrita els següents fets:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi (si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia).

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

F.2- Cal documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, prenent nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciats).

F.3- Les persones que designa l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar per donar suport en aquests casos poden:



- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud .
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

F.4- Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

G. Testimonis davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

G.1- Si s'observa que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, cal comunicar-ho a qualsevol de les persones de referència.

G.2- Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de comunicar-ho a qualsevol de les persones de referència

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.



Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

H. Informació, sensibilització i formació

H.1- L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

H.2- L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que el protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tots els treballadors.

I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

I.1- L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

I.2- L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha de nomenar una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

Són PERSONA DE REFERÈNCIA:

- el/la Regidor/a d'Igualtat de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar
- el/la responsable jurídic de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar
- el/la Regidor/a de Recursos Humans



- el/la Tècnica de Recursos Humans
- el/la President/a del comitè d'empresa
- el/la delegat/da d'igualtat (en cas que n'hi hagi)

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

I.3- L'Ajuntament, a petició de la persona assetjada, podrà comptar amb personal extern (mèdic, psicològic, etc) per donar suport i referència.

J. Vies de resolució i resposta

J.1- Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:

- formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema.
- presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

J.2- La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La persona de referència intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

J.3- Estadi inicial: Formulació d'una queixa.



El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar suport en aquesta situació.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. En cap cas s'estableix un termini limitatiu.

J.4- Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal d'obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora) i informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

J.5- Mediació informal.

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

J.6- Resolució.

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La persona de referència en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.



- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

K. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa: denúncia interna i investigació

K1- Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables, per la gravetat de la situació, s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

K.2- Característiques del procés.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació.

El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

K.3- Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la Regidoria de Recursos Humans.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

La Regidoria de Recursos Humans haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.



- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

K.4- Instrucció del procediment.

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

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

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

K.5- Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.



- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

K.6- Presa de decisions: Resolució.

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe. Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Si el resultat no és satisfactori, la persona o l'òrgan encarregat de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

L. Garanties del procés i terminis

L.1- Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

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

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

L.2- La durada de tot el procés no serà superior als deu dies laborables.

M. Sancions i accions correctives



M.1- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

M.2- Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

N. Seguiment del protocol

N.1- Es crea una comissió de seguiment d'aquest protocol formada per les mateixes persones que consten com a persones de referència.

N.2- Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.