



## ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AJUNTAMENTS / AYUNTAMIENTOS

03256-2021-U  
BORRIOL

*Protocol assejament sexual ajuntament de Borriol*

Anunci d'aprovació del Protocol d'Assejament Sexual del Ajuntament de Borriol  
Per l'Ajuntament ple, en sessió celebrada en data 23 de juny de 2021, s'ha adoptat el següent acord referent a l'aprovació del Protocol d'Assejament Sexual de l'Ajuntament de Borriol, que literalment expressa:

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

AJUNTAMENT DE BORRIOL

DESEMBRE 2020

ÍNDEX

- MARC LEGAL
- NORMATIVA MUNICIPAL
- OBJECTIUS
- OBJECTIU GENERAL
- OBJECTIUS ESPECÍFICS
- ÀMBIT D'APLICACIÓ
- DEFINICIÓ DE CONCEPTES
- TIPUS D'ASSETJAMENT
- RECURSOS
- COMPETÈNCIES DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT
- TIPIFICACIÓ DE FALTES I SANCIONS
- PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I SEGUIMENT
- ANNEX

Aquest protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, naix de la necessitat de regular les bases davant les possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Ve com a complement del Pla d'Igualtat aprovat i publicat en el BOP 10 de data 23 de gener de 2020.

En aquest sentit l'Ajuntament de Borriol es compromet a regular, mitjançant el present protocol la problemàtica de l'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals establint un mètode que s'aplicarà per a la prevenció i la ràpida solució de les reclamacions relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe, amb les degudes garanties i prenent com a referència les normes europees, La Constitució Espanyola i la Llei orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes. L'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i el Text Refós dels Treballadors i altres declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el Treball.

Aquest manual té com a objectius generals, definir els plans d'actuació que permeten identificar una situació d'assetjament, amb la finalitat de previndre, sensibilitzar i erradicar aquesta situació discriminatòria.

Per a això es mantindran informats a les treballadores i treballadors, se'ls formarà i se'ls donaran les pautes necessàries perquè tots siguin tractats amb dignitat i respecte, rebutjant i prohibint qualsevol pràctica d'aquest tipus en el context de les seues activitats laborals i fent exprés el pronunciament de no tolerar aquestes accions, així com facilitar els mitjans precisos per a impedir qualsevol tipus de manifestació d'assetjament.

L'Ajuntament de Borriol i tot el seu personal té la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral en el qual resulta inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual o per raó de sexe. Per tot això, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerada com falta disciplinària molt greu, donant lloc a les sancions que la normativa vigent proposa per a aquesta mena de conductes.

Amb aquestes directrius, en cas que es produïska assetjament sexual o per raó de sexe, es garanteix l'ajuda a la persona que ho patisca i es prendran les mesures necessàries perquè la situació no es repetisca.

L'Ajuntament de Borriol es compromet a declarar formalment i divulgar la seua condemna a tota mena d'assetjament sexual o per raó de sexe, independentment de qui siga la víctima o la persona assetjadora, ni com siga el seu nivell jeràrquic, ja que ocupa o siga com siga la seua relació jurídica amb l'Ajuntament i en aquest sentit es compromet mitjançant el present document a instruir una base per a la prevenció i la ràpida solució de les reclamacions relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Aquest protocol serà aplicable per a totes les persones que treballen a l'Ajuntament de Borriol, ja siga personal funcionari, personal laboral, estudiants en pràctiques, personal becat, corporació municipal i personal d'empreses subcontractades, realitzant-se la investigació dels suposats casos d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les dependències.

• MARC LEGAL

L'Ajuntament de Borriol ha elaborat aquest Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en compliment de la següent normativa:

Legislació europea:

El Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació en l'ocupació aborda la qüestió de l'assetjament sexual al lloc de treball, que per a les dones treballadores és una forma important de discriminació. L'any 2003, el Consell d'Administració de l'OIT va adoptar un Repertori de recomanacions pràctiques (recomanació n 19) sobre la violència al lloc de treball dins el sector dels servicis i mesures per a combatre-la, i va oferir orientació i consells en què es tracta també sobre l'assetjament sexual.

El "Codi de Conducta" Comunitari adoptat per la UE l'any 1991 sol·licita als estats membres que prenguin mesures respecte de l'assetjament sexual, i l'any 2002 es va adoptar una directiva que n'estableix la prohibició.

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, referent a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que les dites situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de forma adequada, proporcional i dissuasiva-

Legislació espanyola:

-La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, articles 48 i 62. L'art.48 estableix:

• Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagen sigut objecte d'aquest tipus d'assetjament. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb les representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones practiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

• Els representants dels treballadors hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball per mitjà de la sensibilització de les treballadores i treballadors davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que pogueren propiciar-lo." I l'article 62 disposa: "Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

-El Compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta és el de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

-La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

-El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

-La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una queixa o denuncia".

Normativa municipal:

• Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Borriol aprovat per l'Ajuntament, publicat al BOP 10 de 23 de gener de 2020.

• Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Borriol, assenyalat en l'art 44 - "Assetjament sexual en el treball que:

El personal al servei de l'Ajuntament té dret al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual en el treball, per part de Companyes o companys i superiors, tindran consideració de falta greu o molt greu en atenció als fets i circumstàncies que concorreguem".

OBJECTIUS:

• OBJECTIU GENERAL

Definir pautes que permetran identificar una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals de totes les persones que treballen a l'Ajuntament, amb la finalitat de prevenir, sensibilitzar i erradicar situacions discriminatòries com a garantia dels drets de totes les persones implicades.

• OBJECTIUS ESPECÍFICS

• Informar, formar i sensibilitzar les empleades i empleats municipals de quines conductes es consideren com assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

• Donar pautes per a identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a previndre i evitar que es produïsquen.

• Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es produïsquen.

• Garantir la seguretat de les persones afectades, i l'aplicació de les mesures que siguin procedents per a acabar amb l'assetjament i l'aplicació dels procediments sancionadors.

• Articular un procediment que permet actuar amb totes les garanties en els casos en el que es produïska assetjament sexual o per raó de sexe.

AMBIT D'APLICACIÓ

L'Ajuntament de Borriol i tot el seu personal té la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral en el que resulte inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual o per raó de sexe, en concret el personal directiu té l'obligació de garantir amb tots els mitjans al seu abast, que no es produïska l'assetjament sexual i per raó de sexe en tots els departaments baix la seua responsabilitat.

En cas de produir-se, se garantirà l'ajuda a la persona que ho pateix i s'evitarà amb tots els Mitjans possibles que es torne a produir. Amb les degudes garanties de confidencialitat d'acord amb la LOPDGD, i

DEFINICIÓ DELS CONCEPTES:

La Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes defineix, en l'article 7 què es assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

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

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tinga com a objectiu o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona 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 laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o sumament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada, correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament no desitjat 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 produeix 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 per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

El xantatge sexual, es aquell produït per una persona jeràrquicament superior o persona que pren decisions que poden tindre efectes en el treball i en les condicions del treball de la persona assetjada.

Comportament que implica connotacions sexual o de naturalesa sexual o sexista, 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 tindre relacions sexual. Que constitueix delictes de assetjament LO /10/1995.

EXEMPLES DE CONDUCTES VERBALS:

• Fer comentaris sexuals obscens.

• Fer bromes sexuals ofensives.

• Maneres de dirigir-se a l'altra persona 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 i/o capacitats sexuals

• Convidar insistentment a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona objecte d'aquestes haja deixat clar que resulten no desitjades o inoportunes.

• Oferir i/o pressionar per a concretar cites comprometedores o trobades sexuals.

• Demanda de favors sexuals.

EXEMPLES DE CONDUCTES NO VERBALS:

• Mirades lascives al cos.

• Gestos obscens.

• Us 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. Conductes físiques:

• Acostament físic excessiu o innecessari.

• Arraconar, buscar deliberadament, quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.

• El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, frecs, massatges no desitjats...).

• Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos. Exemples d'assetjament per raó de sexe:

• Conductes discriminatòries per motiu de l'embaràs o de la maternitat.

• Formes ofensives de dirigir-se a una persona, en funció del seu sexe.

• Utilitzar humor sexista.

• Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó de sexe.

• Denegar arbitràriament permisos per raó de sexe.

• Assetjar amb l'objectiu d'obligar a dimitir a les persones que volen exercir els seus drets de conciliació.

• Ridiculitzar a les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

• Ignorar comentaris, aportacions i/o accions, excloure, no prendre de debò per raó de sexe.

• Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria professional.

• Assignar per raó de sexe tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).

• Sabotejar el treball o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans. Quant al subjecte actiu es considerarà assetjament quan vinga de la prefectura, companys o companyes, i fins i tot terceres persones relacionades amb la víctima per causa del treball. Quant al subjecte passiu, aquest sempre quedarà referit a qualsevol treballadora o treballador, independentment del nivell d'aquest i de la naturalesa de la relació laboral.

TIPUS D'ASSETJAMENT

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que la 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. Les Primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

**Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

**Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

**Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina. Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

## RECURSOS

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Borriol, te constituïda la comissió d'Igualtat, i li encarrega entre altres funcions la d'atendre, assessorar i realitzar les investigacions i seguiment dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe que es donen a l'Ajuntament de Borriol. Per tant, i amb la finalitat de mantenir la confidencialitat de les denúncies informals o formals, la comissió serà la encarregada de rebre la denuncia, nomenar un instructor/a que assumirà la responsabilitat del procés de la denuncia, un secretari/a, si escau.

La instructora o instructor del cas serà del mateix sexe que la víctima, i preferentment deurà estar instruïda en matèria de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Com poden ser les denúncies:

### PROCEDIMENT INFORMAL

L'aplicarem quan la conducta sexista no se considera assetjament sexual o per raó de sexe. Amb la finalitat de solucionar el problema de manera extraoficial o correctiva.

Se podrà presentar per escrit o verbalment, per la mateixa víctima o per una persona que conegui de la situació.

Se transmetrà la queixa i les actuacions a seguir, incloent el procediment d'investigació, segons diga la Comissió d'Igualtat, amb un termini màxim per a emetre l'informe corresponent.

El resultat de l'informe o conclusions se transmetran al Departament de Personal, donant així per finalitzat el procediment o portant a terme un procediment formal.

### PROCEDIMENT FORMAL

S'aplicarà quan es detecte que la situació o conducta siga valorada com assetjament sexual o per raó de sexe.

La persona que siga víctima o coneixedora del cas ho farà arribar per escrit a la Comissió d'Igualtat, que obrirà immediatament un expedient d'investigació.

En la fase d'instrucció, la Comissió nomenarà un instructor del procediment, que podrà cridar a les parts durant el temps que dure la investigació, i que prendrà les mesures preventives necessàries per tal de protegir a la víctima i al assetjador/a. (confidencialitat).

Emetrà un informe en el que especificarà les mesures correctives, segons la gravetat del cas i la sanció que proposa.

La presentació per part de la persona implicada, d'una queixa, reclamació, denuncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus destinat a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes en l'àmbit laboral.

### MESURES CORRECTIVES

Procediment formal

Informe, Instructor, Comissió

Adopció de mesures correctores segons la gravetat.

-Trasllat forçós. Temporal o definitiu.

-Suspensió d'ocupació i sou.

-Pèrdua de categoria professional

-Comiat disciplinari

-Obligació d'assistència a cursos de sensibilització, informació.

### TIPIFICACIÓ DE LA SITUACIÓ GRAVETAT DE L'ASSETJAMENT

Se pot tipificar el grau d'assetjament per tal de previndre i actuar amb la finalitat d'eliminar-lo segons l'escala següent:

**LLEUS:** Se correspon amb expressions verbals públiques vexatòries per a la persona assetjada, (acudits, pirops, demanar sortir, tocaments, mirades i aproximacions no desitjades, ni consentides)

**GREUS:** S'associa a situacions en les que es produeix interacció verbal amb molt de contingut sexual (preguntes sobre la vida sexual, insinuacions, demanar relacions sexuals, pressions després de separacions o trencaments sentimentals amb un company i contactes físics no consentits o permès).

**MOLT GREUS:** Se considerarà assetjament sexual molt greu totes les situacions de contactes físics no desitjats i pressions verbals directes, tals com abraçades i besos no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, pressions per obtenir relacions sexuals a canvi de millores o amenaces, actes sexuals Baix amenaça de comiat, assalts sexuals, etc.

### PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

El procediment d'actuació davant d'una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i dignitat de les persones afectades (víctimes, suposat assetjador o assetjadora i testimonis); així mateix, procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seua seguretat i la seua salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'esta situació, amb atenció molt especial a les circumstàncies laborals que roden la víctima.

La víctima ho haurà de comunicar a qualsevol persona component de la Comissió d'Igualtat, ella mateixa o a través de les delegades o delegats sindicals, sense perjudici de la utilització paral·lela o posterior de vies administratives o judicials.

La Comissió d'Igualtat :

Rebrà les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe,

a. Durà a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, per la qual cosa disposarà dels Mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que puga tindre relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències municipals, de manera que tota la plantilla li haurà de prestar la deguda col·laboració requerida.

b. Recomanar i gestionar davant del Servei de Personal les mesures cautelars que trobe convenientes.

c. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants i instar, si és el cas, l'obertura d'expedient disciplinari contra la persona denunciada.

d. Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades per a acabar amb la situació d'assetjament i de les sancions imposades com a conseqüència de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

e. Vetlar per les garanties compreses en aquest protocol

f. Qualsevol altra que es puga derivar de la naturalesa de les seues funcions i d'allò que s'ha previst en el present protocol.

El present protocol entrarà en vigor de conformitat amb el que s'estableix en l'article 70.2 de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

Negociat en la Mesa General de data 22 de desembre de 2020.

Contra la present Resolució, que posa fi a la via administrativa, pot interposar alternativament recurs de reposició potestatiu davant el ple d'aquest Ajuntament, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà al de la publicació del present anunci, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques; o bé interposar directament recurs contenciós-administratiu, davant el Jutjat del Contenciós-Administratiu de Castelló en el termini de 2 mesos, a comptar des de l'endemà al de la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa. Si s'optara per interposar el recurs de reposició potestatiu no podrà interposar recurs contenciós-administratiu fins que aquella siga resolt expressament o s'haja produït la seua desestimació per silenci. Tot açò sense perjudici de què puga interposar-se qualsevol altre recurs que poguera estimar més convenient al seu dret.

El que es fa públic per a general coneixement.

A Borriol, 30 de junio de 2021

EL ALCALDE,

Héctor Ramos Portolés