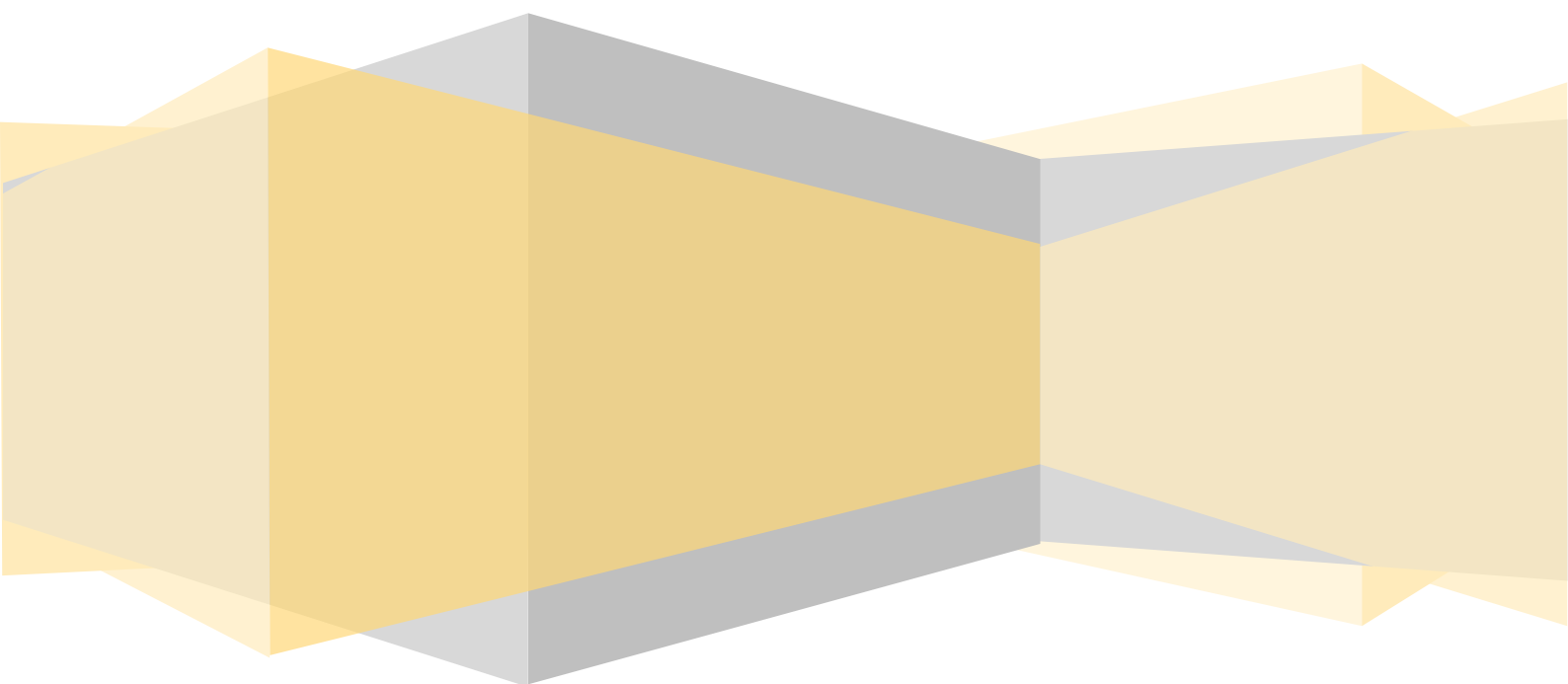
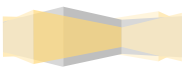


Ajuntament Bonrepòs i Mirambell

Protocol de prevenció i gestió de l'assetjament sexual o per raó de sexe





INDEX

Introducció	pàgina 4
Legislació	pàgina 5
Principis generals i àmbits d'aplicació	pàgina 7
Objectiu	pàgina 7
Prevenció de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe	pàgina 9
Recursos	pàgina 9
Mesures cautelars	pàgina 10
Competències	pàgina 10
Confidencialitat de la investigació	pàgina 11
Informe de conclusions	pàgina 11
Procediment d'actuació	pàgina 12
Procediment formal	pàgina 12
Procediment informal	pàgina 13



INTRODUCCIÓ

Segons consta en el "Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell", s'aprova per la Junta de Govern Local del dia 15 de novembre de 2018, , que una de les mesures a realitzar al Pla és l'elaboració d'un protocol d'actuació davant casos d'assetjament sexual y assetjament per raó de sexe, que vincula a tot el personal d'aquest.

Aquest protocol s'aprova per la Comissió per a que es pugui dur a terme, per a realitzar les pertinents actuacions en cas de que una víctima tinga la facilitat denunciar o informar davant un cas d'assetjament, i que aquest procediment es realitzi de la manera més eficient possible.

A l'Article 7 de la Llei es defineix **l'assetjament sexual** com "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingua el propòsit o produeixca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

L'assetjament per raó de sexe es defineix com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.



LEGISLACIÓ

A la La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prestarem especial atenció als Articles 48, 51 i 62.

A l'Art. 48 Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina, estableix:

"1. 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 seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagen estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de la empresa de les conductes o comportaments que es tinguen en coneixement i que puguin propiciar-lo."

Al Títol V, Capítol I, al **Article 51.e**, Criteris d'actuació de les administracions públiques, s'exposa que s'ha "d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe..."

A les mesures d'igualtat en l'Ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen d'ella es disposa a **l'Article 62 del** protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que:

"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 següents principis:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) 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.



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

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia ".

Al **Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell** a les mesures de prevenció d'assetjament sexual i mesures de salut laborals estableix a l'apartat 4.2 un procediment per a la prevenció i gestió de l'assetjament sexual o per raó de sexe, la comissió d'igualtat "



PRINCIPIS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'aquest dret l'Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell assumeix que les actituds i actes d'assetjament sexual suposen un atemptat a la dignitat de les treballadores i treballadors, de manera que no permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en cap dels espais de treball, ni en les relacions derivades del treball.

Aquest Ajuntament i tot el personal que treballa en ell, té la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral en que resulte inacceptable l'assetjament sexual o per raó de sexe, en concret el personal directiu i persones de responsabilitat dels diferents departaments, tenen l'obligació de garantir, amb tots els mitjans al seu abast, que no es produeixca l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Objectiu

L'objectiu principal d'aquest procediment és prevenir, sensibilitzar i erradicar l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe del comportament, en les relacions laborals, de totes les persones que treballen a l'Ajuntament.

Altres objectius més específics són:

- Informar, formar i sensibilitzar les empleades i empleats municipals de què és considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Donar pautes per identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per prevenir i evitar que es produeixin.
- Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per atendre i resoldre els casos que es produeixin.
- Garantir la seguretat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures per acabar amb l'assetjament i l'aplicació dels procediments sancionadors.

Es donen per enteses com assetjament sexual les següents conductes:

- Observacions, suggeriments, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la treballadora o treballador.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.



- Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o WhatsApp de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o un acostament físic excessiu o innecessari.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals.
- Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o com a objecte la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la treballadora o treballador per raó de la seva condició sexual.



PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Amb l'objectiu de prevenir, evitar i resoldre els comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe es realitzaran les següents accions:

- Informació i divulgació al conjunt de la plantilla de l'aprovació d'aquest Protocol i d'aquesta acció al contingut del follet informatiu del Pla d'Igualtat.
- Sensibilització, per mitjà de xerrades o jornades, fullets, material informatiu i qualsevol altre mitjà que es considere necessari, a tot el personal de l'Ajuntament, posant èmfasi en els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Formació en matèria d'igualtat per a integrar-la en l'organització per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a tot el personal de l'Ajuntament, incidint en la formació d'aquells col·lectius en què per funcionament o cultura de gènere, la plantilla estiga molt feminitzada o masculinitzada.
- Formació general en polítiques de gènere, igualtat entre dones i homes i intervenció davant els casos d'assetjament.
- Formació general en polítiques de gènere, igualtat entre dones i homes a aquelles persones encarregades de donar suport i ajuda a les víctimes que pateixen assetjament.
- Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tot el personal de l'Ajuntament els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.

RECURSOS

Els recursos amb els que contarà l'Ajuntament són:

- El personal tècnic o persona encarregada de l'àrea d'igualtat, psicòleg municipal o treballadora social, que serà la persona encarregada de realitzar la investigació i el seguiment.
- La Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat ha 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 Bonrepòs i Mirambell.



MESURES CAUTELARS

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, fins al tancament del procediment i, sempre que existisquen indicis suficients de l'existència de l'assetjament, la Comissió d'Igualtat proposarà per a la seua valoració, l'adopció de mesures preventives com la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora o altres tipus de mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina,...) que s'estimen oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per a la víctima un perjudici en les seues condicions de treball i/o salarials.

En els casos en què la mesura cautelar siga el separar a la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima la que decidisca si el trasllat el realitza ella o la persona agressora. La prefectura de servei o direcció, facilitarà en tot moment que el trasllat d'una o d'altra persona, es realitze el més ràpid possible

COMPETÈNCIES

El personal tècnic encarregat deurà

- Atendre a la víctima durant tot el procediment de denuncia davant una situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe i iniciar les actuacions, això com la tramitació dels procediments que es requerisquen, prestant l'ajuda necessària per a la gestió de les mesures que resultes més adequades.
- Efectuar les entrevistes amb les persones afectades, reunir-se amb les persones implicades i amb persones expertes en la matèria (psicòlegs, metges, etc)

La comissió d'Igualtat:

- Rebre les denúncies per assetjament sexual o raó de sexe
- Realitzar la investigació de la denuncia, amb els medis necessaris per poder aconseguir obtenir la informació necessària
- Recomana i gestionar les mesures cautelars que es consideren apropiades.
- Supervisar les mesures adoptades per acabar amb l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Guardar per les garanties que s'apliquen a aquest protocol.
- Elaborar un informe amb les conclusions del suposat assetjament, i en el cas que siga necessari realitzar un expedient disciplinari.



CONFIDENCIALITAT DE LA INVESTIGACIÓ

En tot moment s'ha de mantindre una obligatorietat de la confidencialitat en el procediment i la investigació i es preservarà el respecte a la persona que ha formulat la denúncia.

INFORME DE CONCLUSIONS

En el termini màxim de 15 dies naturals, comptats a partir de la presentació de la denúncia, finalitzada la investigació, la instructora o instructor, elaborarà l'informe que aprovarà la Comissió d'Igualtat sobre el suposat assetjament investigat. En aquest s'indicaran les conclusions obtingudes i informarà al càrrec de direcció de l'Ajuntament a la sol·licitud, en el seu cas, d'obertura de l'expedient disciplinari a la persona assetjadora, que serà tramitat pel Servei de Personal i / o Servei de Policia Local.

Una vegada resol el procediment disciplinari, en cas de verificar la situació d'assetjament prèvia tramitació en el corresponent expedient disciplinari, s'aplicarà a la persona assetjadora de mesures i sancions establertes en la Llei 7/2007 del 12 de abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat i empleada públic:

Article 94: Exercici de la potestat disciplinària

Article 95: Faltes disciplinàries

Article 96: Sancions

També a establert al la Llei 10/2010, de 19 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, al "Règim Disciplinari" capítols I, II, III del Títol X



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, confidencialitat i dignitat de les persones afectades (víctimes, suposat assetjador o assetjadora i testimonis); així mateix, ha de procurar la protecció suficient de la víctima en quant a la seva seguretat i la seva salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'aquesta situació, atenent molt especialment a les circumstàncies laborals que envolten la víctima.

S'establiran, per tant, dos procediments que podran seguir les persones que consideren que han estat objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe per presentar la denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent.

En el cas que es realitzin paral·lelament accions judicials, l'expedient continuarà amb el procediment establert en aquest protocol de forma cautelar, fins on siga factible.

Procediment informal

1. El procediment informal s'iniciarà una vegada que el / la tècnic / a o qualsevol persona de la Comissió d'Igualtat tinga coneixement de forma verbal de la situació d'assetjament. Aquesta comunicació pot ser realitzada per:
 - La víctima
 - Delegades i delegats sindicals de l'Ajuntament
 - Una tercera persona de confiança de la víctima.
2. S'aportarà a la denuncia la documentació i els testimonis que es consideren oportuns
3. Al rebre la comunicació, es deu notificar en un període màxim de 2 dies a la Comissió d'Igualtat, la qual es reunirà en un període màxim de 5 dies, des de la recepció de la notificació.
4. Al començament del procediment s'assignarà un codi numèric a l'expedient, la recepció hauran de signar, la presidència de la Comissió d'Igualtat i la/el tècnic/a d'igualtat, per a garantir la intimitat i confidencialitat.
5. En un període màxim de 15 dies, es donarà per finalitzat el procediment, valorant la consistència de la denuncia, proposant les mesures més adequades, inclòs si així s'estima la iniciació d'un procediment formal.



6. La/el tècnic/a d'igualtat s'entrevistarà amb la persona denunciant i la persona denunciada, mantenint reunions amb ambdues persones, reunint-se per separat les vegades que siguin necessàries.
7. Si la persona víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe, desitja entrevistar-se amb altra persona de la Comissió d'Igualtat que no siga la/el tècnic d'igualtat, tindrà dret a fer-ho, si així ho desitja.
8. De la mateixa forma, que si es considera oportú, les reunions amb la persona denunciant i denunciada poden fer-se davant la Comissió d'Igualtat.
9. D'aquestes reunions, es realitzaran les declaracions que s'entregaran a la Comissió d'Igualtat per poder concloure el primer informe.
10. En el cas de que no es considere la situació denunciada com a assetjament en l'entorn laboral, la persona denunciant pot recórrer als òrgans legals que considere apropiats, a través dels mètodes formals.
11. Durant el procés es pot considerar prendre mesures cautelars, si així ho considera la Comissió.
12. En el cas en que es considere la situació denunciada com assetjament en l'entorn laboral, la persona denunciant pot recórrer als òrgans legals que considere oportuns.
13. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint en tot moment la dignitat i intimitat de les persones afectades.
14. L'arxiu de l'expedient estarà custodiat per el/la secretari/a de la Comissió d'Igualtat, i sols tenint accés els membres de la Comissió.

Procediment formal

S'entén el procediment formal com la segona fase del procediment informal quan mitjançant aquest no s'ha resolt l'assetjament segons la persona denunciant. No obstant, la persona denunciant sempre pot acudir si ho desitja directament al procediment formal, si ho considera oportú, al igual que a la via judicial que corresponga, de forma paral·lela o al terme de qualsevol dels dos procediments.

1. Qualsevol empleada o empleat de l'Ajuntament de Bonrepòs i Mirambell podrà presentar una denúncia a la Comissió d'Igualtat. Poden presentar denúncia:
 - La víctima.
 - Delegades o delegats sindicals, de personal, de comitè d'empresa o junta de personal.
 - Qualsevol persona que tinga coneixement d'algun acte d'assetjament sexual o per raó de sexe.



2. La denúncia es farà sempre per escrit i es farà arribar a la Comissió de Igualtat davant el/la secretari/a d la Comissió d'Igualtat.
3. Si la denúncia o queixa s'interposara davant de qualsevol òrgan de direcció responsable de personal de l'Ajuntament, haurà de remetre de forma immediata a la Comissió d'Igualtat per al inici de la investigació, garantint sempre la confidencialitat de la mateixa
4. La Comissió d'Igualtat nomenarà a altra persona com a instructor/a i s'iniciaran les actuacions igual que en el procediment informal.
5. En el cas que la persona denunciant haja recurrit al procediment formal per no estar conforme amb el resultat del procediment informal, la persona instructora amb l'acord de la Comissió d'Igualtat, realitzarà l'informe de conclusions i proposarà l'adopció de les mesures cautelars establertes.

