



Protocol per a la prevenció i actuació contra/enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I D'ACTUACIÓ CONTRA/ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, I IDENTITAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE SAGUNT

1. PRESENTACIÓ

2. PRINCIPIS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

3. NORMATIVA DE REFERÈNCIA

4. OBJECTIUS

- **Objectiu general**
- **Objectius específics**

5. DEFINICIÓ I CONCEPTES

6. PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, I IDENTITAT DE GÈNERE

7. RECURSOS. COMISSIÓ INSTRUCTORA

- **Competències i atribucions de la Comissió d'Igualtat**
- **Competències de la instructora o instructor**

8. ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

- **Procediment informal**
- **Procediment formal**
- **Denúncies i queixes**
- **Mesures cautelars**
- **Tramitació**
- **Confidencialitat de la investigació**
- **Finalització de la investigació informe de conclusions**
- **Circumstàncies agreujants**

10. ALTRES CONSIDERACIONS

11. DIFUSIÓ

12. ANNEXOS

1. PRESENTACIÓ

L'origen de l'assetjament sexual o per raó de sexe està en els papers atribuïts històricament a les dones i als homes, tant socialment com econòmicament i que, indirectament, afecten també la seua situació en el mercat de treball.

L'assetjament sexual en el treball és una discriminació que es manifesta a través de la sexualitat, de manera que les dones són les que el pateixen d'una forma majoritària, gràcies a un entorn social de desequilibri i de poder. Es distingeix de les aproximacions o relacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que no són desitjades per la persona que és objecte d'elles.

S'entén per assetjament per raó de sexe quan s'infravalora, menysprea o humilia una persona i/o el seu treball per ser d'un sexe determinat, normalment dins d'un ambient laboral amb gran segregació (masculinitzat o feminitzat).

S'ha d'abordar la problemàtica de l'assetjament sexual o per raó de sexe amb perspectiva de gènere perquè ens permeta situar-la en el context més ampli del desequilibri i la desigualtat estructural entre dones i homes, que és on tenen origen el masclisme i les conductes d'abús de poder.

Aquestes conductes no sempre es fan visibles -solen caracteritzar-se per l'opacitat i el secretisme- però sabem que existeixen, i quan afegim la variable gènere les dades són aclaparadores: les dones tenen el triple de risc que els homes de patir assetjament sexual.

Segons dades de 2016, el 55% de les dones a Europa han patit assetjament sexual almenys una vegada en la vida; el 32% d'aquests casos s'han produït en l'entorn laboral.

Mitjançant els protocols i els Plans d'igualtat de l'Ajuntament de Sagunt, la transparència i la visibilització poden ser, a llarg termini, la millor estratègia de prevenció d'aquesta problemàtica. Contribueixen a la sensibilització del públic, a normalitzar l'abordatge d'aquestes situacions i a trencar el silenci que aïlla les persones assetjades, les quals sovint desisteixen de denunciar si se senten incompreses, desprotegides, culpabilitzades o estigmatitzades.

2. PRINCIPIS GENERALS I ÀMBIT D'ACTUACIÓ

L'Ajuntament de Sagunt està fermament compromés amb les polítiques d'igualtat tant dins de la seua pròpia organització com en la prestació de serveis a la ciutadania *"per la qual cosa no permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en cap dels centres de treball, ni en les relacions derivades del treball"*.

Per aquest motiu, com a organització laboral, manifesta el seu compromís en els següents principis generals:

- El dret de tota persona a ser tractada amb respecte i dignitat.
- El dret a la igualtat i no discriminació en el treball.

- El dret a la salut en el treball, vetlant per la prevenció i protecció enfront de possibles riscos físics, psíquics i psicosocials.

Aquest protocol inclou accions per a la sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual, i de l'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i identitat de gènere en el treball i un procediment d'actuació coordinada que compleix amb els principis d'objectivitat, transparència i confidencialitat.

L'Ajuntament i tot el personal que hi treballa té la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral en el qual resulte inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerada com a falta laboral molt greu, i donarà lloc a les sancions que aquest protocol i l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic proposen per a aquest tipus de faltes.

En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que el patisca i evitar amb tots els mitjans possibles que la situació es repetisca.

Aquest protocol s'aplicarà a totes les persones que treballen en la corporació, de manera que es realitzarà la investigació dels supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o d'aquelles persones que treballen en qualsevol de les seues dependències (inclòs personal en pràctiques i becari) i presenten una denúncia contra un treballador o treballadora de la corporació o viceversa. Si es produïra una situació d'assetjament laboral entre el personal al servei d'aquesta corporació i d'una empresa externa que comparteixen el lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació recollit en aquest protocol. Si bé l'adopció de mesures correctores es farà de manera coordinada entre les empreses afectades i l'Administració, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Per a això es comunicarà de manera fefaent a l'empresa el protocol d'actuació de l'Ajuntament, perquè ho trasllade així mateix a la seua plantilla a l'inici del servei.

3. NORMATIVA DE REFERÈNCIA

Àmbit internacional

Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (1979).
CEDAW. Art. 11

Recomanació núm. 19 de la CEDAW (1992), en concret els punts 17 i 18 relatius a l'art. 11 sobre igualtat en ocupació

Article 11

17 La igualtat en l'ocupació pot veure's seriosament perjudicada quan se sotmet a les dones a violència dirigida concretament a elles, per la seua condició de tals, per exemple, l'assetjament sexual en el lloc de treball.

18 L'assetjament sexual inclou conductes de to sexual com ara contactes físics i insinuacions, observacions de tipus sexual, exhibició de pornografia i exigències sexuals, ja siguen verbals o de fet. Aqueix tipus de conducta pot ser humiliant i pot constituir un problema de salut i de seguretat; és discriminatòria quan la dona té motius suficients per a creure que la seua negativa li podria causar problemes en relació amb el seu treball, fins i tot amb la contractació o l'ascens, o quan crea un mitjà de treball hostil.

El Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació en l'ocupació aborda la qüestió de l'assetjament sexual en el lloc de treball, considerant que per a les dones treballadors és una forma important de discriminació. En 2003, el Consell d'Administració de l'OIT va adoptar un repertori de recomanacions pràctiques (Recomanació núm. 19) sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per a combatre-la, oferint orientació i consells, i on es tracta també sobre l'assetjament sexual. El **Conveni 190** sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (juny 2019) de l'OIT i la **Recomanació núm. 206** sobre eliminació de la violència i de l'assetjament en el món del treball (juny 2019) de l'OIT, indiquen que a més d'un procediment sancionador davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, és important comptar amb mesures encaminades a la prevenció i amb l'assistència integral a les víctimes.

El **Codi Comunitari de Conducta** per a combatre l'assetjament sexual, que acompanya la **Recomanació de la Comissió Europea de 27 de novembre de 1991 (92/131/CEE)**, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, enumera una sèrie de conseqüències que l'assetjament sexual produeix en l'entorn laboral, que justifica prou la conveniència, tant per a la plantilla com per a l'empresa, d'intervindre sobre aquest problema.

La **Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de juliol de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació,

defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, se sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

Àmbit nacional:

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, especialment el seu Títol IV, s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per a garantir la igualtat entre el personal en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. S'inclou, a més, entre els drets laborals de la plantilla, la protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7 i 48).

L'article 62. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, diu:

"Per a la prevenció de l'assetjament sexual i 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 dependents d'ella de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i 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 van poder ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici de l'establert en la normativa de règim disciplinari.

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

D'altra banda, el **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**, en l'article 2.1 disposa que l'empresa és el subjecte responsable de les infraccions que es produïsquen en la relació laboral. En l'article 8.13 considera una infracció molt greu de l'ordenament social, l'assetjament sexual, quan es produïska dins de l'àmbit dins de les facultats de direcció empresarial, qualsevol que siga el subjecte actiu d'aquesta.

Aquesta norma també considera en l'art. 8.13 bis l'assetjament per raó d'orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, entre altres, una infracció molt greu que és responsabilitat de l'empresa si no té protocol o no s'activa el protocol establert, amb independència de la responsabilitat de la persona responsable de l'assetjament.

I afegir que en la determinació de la sanció serà necessari incloure aquelles situacions que

suposen agreujant:

- L'especial vulnerabilitat de la víctima (precarietat laboral i contractual, discapacitat, edat...)
- La subordinació respecte de la persona agressora
- La reincidència en la conducta d'assetjament

La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals**, en l'article 14 assenyala que "En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball".

El **Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball núm. 69/2009** sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball, considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere a l'àmbit laboral.

Tant l'Estatut **dels Treballadors** com l'Estatut **Bàsic de l'Empleat públic** i la **Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social** estableixen entre els drets bàsics de les treballadores i treballadors el respecte a la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment consideren l'assetjament sexual i per raó de sexe com a infracció molt greu, podent ser causa d'acomiadament disciplinari de la persona assetjadora i causa justa perquè la víctima sol·licite la resolució del contracte de treball.

També l'article 184 del **Codi Penal** sanciona les situacions d'assetjament sexual.

El **Pacte d'Estat contra la violència de gènere (2017)** i les mesures recollides en el **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació** suposa un impuls i un compromís ferm a erradicar les desigualtats persistents en l'àmbit de l'ocupació i l'ocupació, tant en les empreses privades com en l'administració pública.

Àmbit autonòmic:

D'altra banda, la legislació autonòmica, en concret la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, per la igualtat entre dones i homes**, en l'article 23 fa referència a l'assetjament sexual, i també la **Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la violència sobre la dona** en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, en l'article 30.

Decret 133/2007 de 27 de juliol, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses en la Comunitat Valenciana.

La **Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana** promou el respecte dels drets d'igualtat i no discriminació de les persones per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere,

incloent la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, així com la victimització secundària per inacció de qui, si és el cas, té un deure de tutela.

El **Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista** també recull mesures encaminades a erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit del treball.

Àmbit local

I Pla d'Igualtat de Gènere (2006-2010)

II Pla d'Igualtat de Gènere (2012-2014)

Reglament intern per a la Transversalitat de Gènere (2015)

I Pla Municipal d'Actuació i Coordinació enfront de la Violència de Gènere (2018-2022)

I Pla d'Igualtat Laboral (2021-2024)

4. OBJECTIUS

Objectiu general

Previndre, sensibilitzar i erradicar l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, del comportament, en les relacions laborals, de totes les persones que treballen en aquesta administració local.

Objectius específics

A) Informar, formar i sensibilitzar els treballadors i treballadores de què es considera assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.

B) Donar pautes per a identificar una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per a previndre i evitar que es produïsquen.

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

D) Garantir la seguretat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que procedisca per a acabar amb l'assetjament i l'aplicació dels procediments sancionadors.

5. DEFINICIONS I CONCEPTES

L'Organització Internacional del Treball (OIT) defineix **l'assetjament laboral** com: "Acció verbal o psicològica d'índole sistemàtica, repetida o persistent per la qual, en el lloc de treball

en connexió amb el treball, una persona o un grup de persones fereix una víctima, la humilia, l'ofén o l'acoquina”.

Les principals característiques de l'assetjament laboral són les següents:

- És sistemàtic i durant un temps prolongat. Es considera assetjament laboral quan s'exerceix aquesta violència almenys una vegada per setmana durant més de sis mesos.
- Requereix almenys dos actors: d'una banda, l'assetjador o assetjadors, i d'altra banda les víctimes.
- Existeixen conductes assetjadores. Típicament, consisteixen a destruir la reputació i relacions socials de la víctima i impedir el desenvolupament de les seues tasques perquè finalment abandone el lloc de treball.
- Està relacionat amb la posició que ocupa la víctima en l'organització. D'aquesta manera, pot ser vertical o horitzontal, si l'assetjador està en una altra posició jeràrquica o és un igual de la víctima. Al seu torn, l'assetjament vertical pot ser descendent, si l'assetjador és un superior jeràrquic, o descendent si està en un rang menor.
- L'assetjament laboral és un procés. Travessa diverses fases des que es deslliga el conflicte fins que la víctima és marginada o exclosa de l'empresa.
- Té efectes psicològics, físics i socials. Per aquest motiu l'assetjament laboral és actualment considerat un problema de salut pública.

De conformitat amb la **Llei orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva entre dones i homes** i amb les directives comunitàries, refoses a la **Directiva 2006/54/CE de 5 de juliol de 2006**, es poden extraure les definicions següents de l'assetjament **sexual** i **assetjament per raó de sexe**:

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament relacionat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Des de la tradició jurídica i tal com estableix la **Directiva 2002/73/CE** s'ha estat classificant les conductes d'assetjament sexual en dos tipus:

Xantatge sexual: és el produït per una persona jeràrquicament superior a la víctima que condiciona d'una manera directa o indirecta, alguna decisió laboral (accés a l'ocupació, permanència, millora de les condicions laborals...) a l'acceptació de la proposta (xantatge) sexual.

Assetjament ambiental: desenvolupa un comportament de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que produeix un context intimidatori, hostil, ofensiu i humiliant. L'assetjador pot ser superior o igual categoria professional que la víctima. Exemple: comentaris, bromes, calendaris i pòster eròtics...

El protocol d'actuació per a les administracions públiques a més distingeix entre:

- **Assetjament tècnic:** situacions definides com a assetjament independentment que la treballadora les considere com a tals.
- **Assetjament declarat:** situacions definides com a assetjament en les quals la treballadora és conscient d'aquesta situació com a assetjament sexual o per raó de sexe.

L'assetjament **sexual en el treball** és tota conducta verbal o física, de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa o administració pública, o en relació o a conseqüència d'una relació de treball, realitzada per un subjecte que sap o ha de saber que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta l'ocupació i les condicions de treball, i/o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliador.

L'assetjament **per raó de sexe en el treball** és qualsevol comportament en l'àmbit laboral, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn degradant o ofensiu. Es reconeix com a discriminació per raó de sexe qualsevol conducta que es produïska cap a les dones en relació amb el seu embaràs o la maternitat, o qualsevol situació discriminatòria en l'àmbit laboral pel fet de ser dona.

Els dos tipus es consideren sempre discriminatoris, ja siga com a condicionament d'un dret o una expectativa de dret.

Tant l'assetjament sexual com per raó de sexe produeixen una degradació de l'ambient de treball que té conseqüències negatives sobre les persones treballadores i la seua salut.

La **Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana** defineix l'**assetjament per orientació sexual i assetjament per expressió o identitat de gènere** com:

- **Assetjament per orientació sexual:** qualsevol conducta, o altres accions, contra una persona per la seua orientació sexual que pugua considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn discriminatori.
- **Assetjament per expressió o identitat de gènere:** qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitze amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

És important recordar que quant a l'entorn i els vincles laborals, d'acord amb la definició que la llei dona d'assetjament laboral, els límits de l'entorn laboral no són determinats per un lloc físic, ni per jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica de l'empresa, sinó que es podrà

donar en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals, incloent també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials, que corresponguen a l'àmbit laboral.

L'assetjament es pot produir entre persones que siguin membres de l'entitat local, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada mitjançant relació laboral o similar amb l'Ajuntament de Sagunt: clients/es, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els locals o instal·lacions del consistori.

En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona agressora pot manifestar-se de forma horitzontal o vertical.

Es parla d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona assetjadora es troben en el mateix nivell jeràrquic.

És per tant d'assetjament vertical quan la víctima i la persona assetjadora es troben en diferent nivell jeràrquic. Podent ser descendent o ascendent.

A continuació, es mostren una sèrie d'exemples de conductes, sent no excloents ni limitades. L'assetjament **sexual** no suposa un comportament únic, sinó que inclou una varietat de conductes indesitjades i ofensives per a la persona que les rep, entre les quals es troben:

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 indesitjades o inoportunes.
- Oferir i/o pressionar per a concretar cites comprometedores o trobades sexuals. Demanda de favors sexuals.

Conductes no verbals:

- 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.

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, freds, massatges indesitjats...).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

Exemples d’assetjament **per raó de sexe/orientació sexual i identitat de gènere:**

- Conductes discriminatòries per motiu de l’embaràs o de la maternitat.
- Formes ofensives de dirigir-se a una persona, en funció del seu sexe o orientació sexual.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó de sexe o orientació sexual.
- Denegar arbitràriament permisos per raó de sexe o orientació sexual.
- 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 o orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria professional en funció del seu sexe o orientació sexual.
- Assignar per raó de sexe tasques sense sentit o impossibles d’aconseguir (terminis irracionals).
- Sabotejar el treball o impedir, deliberadament, l’accés als mitjans adequats per a realitzar.

6. PREVENCIÓ DE L’ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, PER RAÓ D’ORIENTACIÓ SEXUAL, I IDENTITAT DE GÈNERE

- Amb l’objectiu de previndre, descoratjar, evitar, resoldre i sancionar els comportaments d’assetjament, es realitzaran les següents accions: campanyes de sensibilització, per mitjà de xarrades, jornades, fullets, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s’estime necessari, posant l’accent en l’aclariment dels conceptes d’assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Realitzar estadístiques sobre intervencions i casos d’assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Publicació d’aquestes dades mantenint en tot moment l’anonimat de les víctimes.
- Avaluació dels riscos psicosocials, de manera que permeta veure quins són aquells col·lectius més susceptibles de patir assetjament.
- Formació específica sobre l’assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d’orientació sexual i identitat de gènere i les seues conseqüències. Incrementar la formació en aquells col·lectius en els quals per la seua plantilla molt feminitzada o masculinitzada, funcionament, cultura de gènere o per antecedents, són susceptibles d’assetjament.
- Formació general en polítiques de gènere, igualtat entre dones i homes i intervenció davant dels casos d’assetjament.

- Formació a les persones que donaran suport (instructor o instructora) a les víctimes que pateixen assetjament, sobre el procediment a seguir i manera d'actuar.
- Informació al conjunt de la plantilla de l'aprovació d'aquest Protocol i del seu contingut, en el marc del Pla d'Igualtat Laboral de l'Ajuntament de Sagunt.

7. RECURSOS. COMISSIÓ INSTRUCTORA. INSTRUCTOR/A

La Comissió d'Igualtat serà la Comissió Instructora en els procediments de denúncia d'assetjament sexual i per raó de sexe, per orientació sexual i identitat de gènere i s'encarregarà 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 Sagunt.

S'informarà tot el personal de la composició d'aquest equip, de manera que qualsevol persona que considere que està patint assetjament sexual o per raó de sexe pugui acudir a qualsevol de les persones que componen aquesta Comissió d'Igualtat.

L'equip podrà comptar en tot moment amb l'assessorament d'una persona tècnica en igualtat, encara que es procurarà que els seus membres tinguen formació prèvia i suficient en matèria de gènere.

Competències i atribucions de la Comissió d'Igualtat en relació amb els supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.

- a) Rebre totes les denúncies per assetjament sexual o raó de sexe.
- b) Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb allò establert en aquest protocol, per a això disposarà per part de l'administració dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que poguera tindre relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla haurà de prestar la deguda col·laboració que li siga requerida per part la Comissió.
- c) Recomanar i gestionar davant del Departament de Personal les mesures de precaució que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i instar, si és necessari a l'obertura d'expedient disciplinari contra la persona denunciada, que haurà de ser informada de tal extrem i de la sanció imposada.
- e) Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades a conseqüència de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- f) Vetlar per les garanties compreses en aquest Protocol.
- g) Qualsevol altra que es poguera derivar de la naturalesa de les seues funcions i del que s'ha previst en el present Protocol.

En relació a cadascuna de les denúncies, la Comissió d'Igualtat designarà un dels seus membres (instructor/a), per torn, el qual exercirà les següents funcions:

- Atendrà durant tot el procediment la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, i iniciarà les actuacions que siguin necessàries.
- Tindrà capacitat de representació de la víctima davant de l'equip, sempre que aquesta així ho determine.
- Efectuarà les entrevistes amb les persones afectades, podrà demanar la intervenció de persones expertes (psicòlegs, psicòlogues, juristes, etc.), mantindrà les reunions amb les persones implicades que crega oportunes i tindrà accés a totes les dependències de l'Ajuntament.
- Assistirà a la víctima durant tot el procés d'investigació, així com, si és el cas, en la tramitació del procediment disciplinari posterior. Igualment, prestarà l'assistència necessària posterior que, raonablement, necessite la víctima, inclosa la gestió davant de l'Ajuntament d'aquelles mesures que resulten convenientes adoptar.
- Reportarà a la Comissió d'Igualtat l'informe preliminar.

La persona designada com a instructor/a i la Comissió d'Igualtat requerirà de l'autorització del servei de Personal per a entrevistar-se amb personal diferent de la víctima, del presumpte assetjador o assetjadora, així com per a accedir a les diferents dependències de l'Ajuntament.

La Comissió d'Igualtat elaborarà i aprovarà un procediment amb expressió dels terminis de les actuacions.

Igualment, aquesta podrà sol·licitar la participació en aquests procediments de personal especialitzat dels departaments de Prevenció de Riscos Laborals, Comité de Seguretat i Salut Laboral, etc.

8. ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

Els qui formen part de la Comissió d'Igualtat hauran d'abstindre's de ser instructora o instructor del procés, quan concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Els qui denuncien i/o les persones denunciades, podran recusar la persona nomenada instructora o instructor, quan jutgen que concorren en ella alguna de les circumstàncies assenyalades en el precepte esmentat, seguint-se el procediment que per a això estableix l'art. 24 de l'esmentada Llei.

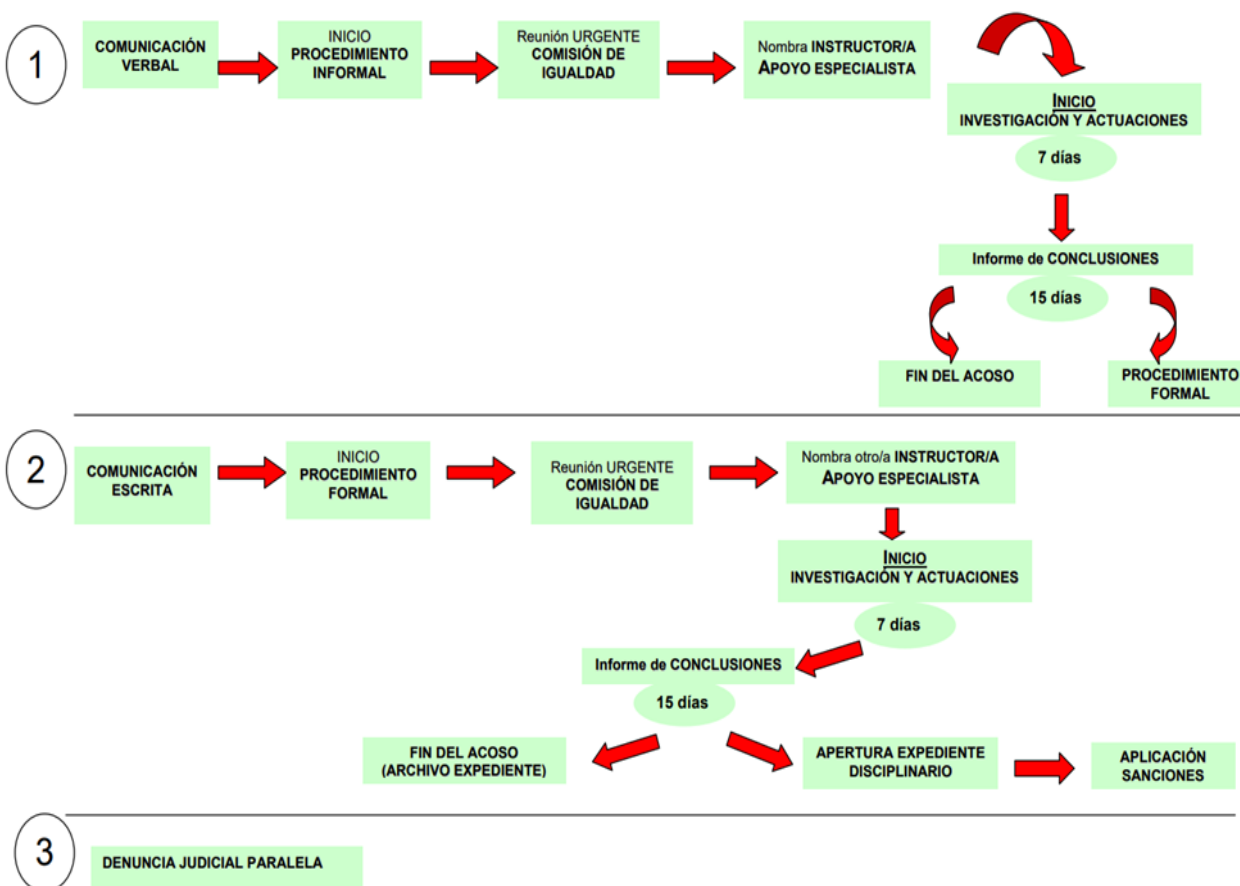
9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I INTERVENCIÓ

El procediment s'inspirarà en els principis generals de l'Administració (art. 62 LOI), a saber:

Protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere. Ajuntament de Sagunt

- Diligència i celeritat
- Confidencialitat
- Dret d'informació
- Garantia d'audiència imparcial i tracte just
- Acompanyament i assessorament (persona de referència, assessoria confidencial, etc.)
- Deures de secret i discreció professionals
- Inversió de la càrrega de la prova
- Protecció davant de possibles represàlies

Sobre la base dels principis d'actuació referits més amunt, s'establiran dues vies o procediments que podran seguir les persones que consideren que hagen sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere per a presentar la seua denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent. La víctima ho exposarà a la instància corresponent, bé per si mateixa o bé a través de la representació sindical, per mitjà de qualsevol dels procediments que s'indiquen a continuació, sense perjudici de la utilització paral·lela o posterior de vies administratives o judicials.



9.1. Procediment informal

El procediment informal s'iniciarà una vegada que la Comissió d'Igualtat tinga coneixement de manera verbal de la situació d'assetjament. Aquesta comunicació podrà ser plantejada per la mateixa víctima, els representants sindicals, o per terceres persones coneixedores dels fets.

Iniciat el procediment s'assignarà un codi numèric a l'expedient, com a garantia d'intimitat i confidencialitat.

La persona designada per la Comissió d'Igualtat per a actuar en condició d'instructor/a del procediment, com a primera actuació, s'entrevistarà amb la persona afectada, i es podrà reunir amb el presumpte agressor o agressora, i reclamar la intervenció d'una persona experta, si ho considera necessari. Tot això, amb la finalitat d'aconseguir la interrupció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, aconseguint una solució acceptada per totes dues parts.

Dins del termini màxim de 7 dies, l'instructor/a donarà per finalitzat el procediment, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment informal i, si és el cas, proposant les actuacions que estime convenientes, fins i tot la d'obertura del procediment formal, o de procediment disciplinari.

Si la persona denunciant no quedara satisfeta amb la solució proposada o, havent sigut acceptada, fora incomplida per l'agressor o agressora, podrà presentar denúncia a través del procediment formal.

De tot allò que s'ha fet, així com de les conclusions, quedaran constància escrita, signada, almenys, per la persona que denuncia i la persona instructora, mitjançant el codi d'expedient assignat a l'inici del procés.

Tot el procediment es considerarà urgent i confidencial, protegint en tot moment la intimitat i dignitat de les persones afectades; les actuacions s'arxivaran i seran custodiades pels qui designe la Comissió d'Igualtat.

9.2 Procediment formal

Denúncies i queixes

La denúncia es presentarà davant de la Comissió d'Igualtat.

A més de la presumpta víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, podran presentar-la els representants sindicals i qualsevol persona que tinga coneixement d'algun acte d'aqueix caràcter.

La denúncia es realitzarà sempre per escrit i es farà arribar a la Comissió d'Igualtat per

qualsevol mitjà del qual quede constància.

Una vegada iniciada la investigació, si la víctima així ho desitja, només tractarà amb la persona que la Comissió designe com a instructora, garantint així la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit. L'assessor o assessora determinarà el moment i la necessitat de formalitzar per escrit la denúncia de la víctima.

Durant tot el procés tant la víctima com la persona denunciada podran ser assistides per un/a representant sindical.

Mesures cautelars

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, sempre que hi haja indicis suficients de l'existència de l'assetjament, la Comissió d'Igualtat podrà sol·licitar al Departament de Personal amb caràcter cautelar la separació física de la víctima i la presumpta persona assetjadora en l'entorn laboral, així com altres mesures precautòries (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina) que considere oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas, fins a la terminació del procediment.

Aquestes mesures no podran suposar per a la víctima en cap cas un perjudici o menyscapte en les seues condicions de treball, salarials ni la seua modificació substancial.

Tramitació

En el termini de dos dies hàbils la Comissió d'Igualtat designarà per torn d'entre els seus membres una persona encarregada de la instrucció del procediment (instructor/a), qui iniciarà les investigacions preliminars; a continuació, de manera immediata i en el termini màxim de dos dies hàbils, traslladarà a la persona denunciada informació detallada sobre la naturalesa i contingut de la denúncia, amb justificant de recepció, concedint termini altres dos dies hàbils per a contestar-la. Al mateix temps s'informarà el Departament de Personal de la seua existència i de l'inici d'actuacions.

La persona instructora dirigirà personalment la investigació, i podrà fer ús dels mitjans admissibles en dret que estime convenients a fi d'aclarir els fets denunciats.

Seran aplicables per a l'instructor/a, si és el cas, les causes d'abstenció i recusació contingudes en l'art. 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, i les que s'han fet esment en l'apartat 8.

Confidencialitat de la investigació

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les

investigacions internes es duren a terme amb tacte i amb el degut respecte tant cap a la persona que ha presentat la denúncia com cap a la persona denunciada, que gaudirà en tot cas de la presumpció d'innocència. La Comissió d'Igualtat posarà en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat respecte de les qüestions que coneguen en ocasió d'aquesta mena de procediments, encarint-los al seu absolut compliment.

Finalització de la investigació i informe de conclusions

En el termini màxim de 15 dies naturals, comptats a partir de la presentació de la denúncia, la Comissió d'Igualtat, finalitzada la investigació, elaborarà i aprovarà l'informe sobre el suposat assetjament investigat, en el qual indicarà les conclusions aconseguides i la possible existència de circumstàncies agreujants o atenuants observades, i instarà l'òrgan competent per a l'obertura de l'expedient disciplinari a la persona presumptament assetjadora, si ho considera necessari.

Igualment, la Comissió d'Igualtat traslladarà al Comité de Salut Laboral informe de les actuacions realitzades, així mateix es comunicarà al Comité de Treballadors.

Circumstàncies agreujants

Tenint en compte que l'assetjament sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere està tipificat en l'art. 95.2.b) del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre) com a falta disciplinària molt greu, a l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, van poder imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Que existisquen dues o més víctimes.
- Que es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.
- Que la persona agressora tinga poder de decisió en l'entorn laboral sobre la víctima.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat física o mental.
- Que l'estat psicològic o físic de la víctima haja patit greus alteracions, mèdicament acreditades, a conseqüència dels actes d'assetjament.
- Que el nomenament o contracte de la víctima no tinga caràcter indefinit, o que la seua relació amb l'Administració siga a través d'empreses adjudicatàries.
- Que l'assetjament es produísca durant i en el marc d'un procediment de selecció de personal.
- Que s'exercisquen pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del

seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o entorpir la bona fi de la investigació.

- Que els fets es produïsquen durant la vigència d'un nomenament o contractació de caràcter temporal o en període de prova, i fins i tot amb contracte de beca o en període de pràctiques, de la víctima.

10. ALTRES CONSIDERACIONS

1. En totes les comunicacions que, a conseqüència de la sanció, hagen de dirigir-se a òrgans de govern o de representació sindical, tret d'aquelles que es remetent a l'alcalde-president com a cap superior del personal de la corporació i amb atribucions en matèria disciplinària (art. 21.1.h de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local), s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.
2. En el cas que l'expedient disciplinari que poguera incoar-se pels fets finalitzara amb sanció que no comporte el trasllat forçós o l'acomiadament, es prendran les mesures oportunes perquè la persona agressora i la víctima no conviuen en el mateix espai de treball, tenint la víctima l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat a un altre lloc; el trasllat tindrà caràcter temporal duent-se a terme a través de comissió de serveis o instrument jurídic anàleg, havent-se de sol·licitar el lloc de manera definitiva en el següent concurs, i tenint prioritat, en els termes establits per la legislació vigent en matèria d'eliminació de la violència de gènere i de situacions d'assetjament. Aquest trasllat no ha de suposar ni millora ni detriment de les seues condicions laborals.
3. Si es produïren represàlies o perjudicis per a la víctima durant l'assetjament i/o el procediment d'investigació, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions que es trobava abans d'aquest.
4. La Comissió d'Igualtat haurà de ser informada sobre la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades pels supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.
5. Si per part de l'autor de l'assetjament es van produir represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, aquestes conductes podran ser objecte de responsabilitat disciplinària, en els termes previstos de la normativa estatal i autonòmica aplicable.
6. Les denúncies o al·legacions realitzades que es demostren com intencionadament deshonestes o doloses, podran ser constitutives d'actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en dret pogueren correspondre.
7. Tant el Departament de Personal com els representants sindicals hauran de proporcionar informació i assessorament a totes les empleades i empleats que ho requerisquen sobre la matèria objecte d'aquest protocol, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
8. Anualment la Comissió d'Igualtat efectuarà un informe del conjunt de les seues actuacions que elevarà al Departament de Personal, del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. Aquest informe haurà de respectar el dret a la intimitat de les persones i la confidencialitat de les seues dades i informacions.
9. Si hi haguera una norma legal o convencional d'àmbit superior que afectara el contingut del present Protocol, la Comissió d'Igualtat i els òrgans de participació i negociació de les

condicions de treball procediran a la seua immediata adequació.

11. DIFUSIÓ

Es publicitarà aquest protocol a través de la intranet municipal, a fi de propiciar el seu coneixement entre la plantilla de l'Ajuntament.

S'informarà, així mateix, tot el personal de la composició de la Comissió d'Igualtat, de manera que qualsevol persona que considere que està patint assetjament sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, o tinga coneixement d'una situació d'aquest tipus, pugua acudir a qualsevol de les persones que la componen.

Tant la Delegació de Personal com els sindicats proporcionaran informació i assessorament a totes les empleades i empleats que ho requerisquen sobre el tema objecte d'aquest protocol, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions o denúncies.

ANNEX I

Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere

En /Na _____, havent sigut designat per l'Ajuntament de Sagunt per a interindre en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere que pogueren produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifeste el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinga coneixement, així com vetlar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguen en el procediment.

Així mateix, declare que he sigut informat per l'Ajuntament de Sagunt de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Sagunt, el dia de de

Signat:

ANNEX II

Model de denúncia formal per assetjament sexual o per raó de sexe

SOL·LICITANT		PERSONA AFECTADA
		REPRESENTANT DE LA PLANTILLA
		RECURSOS HUMANS
TIPUS D'ASSETJAMENT		SEXUAL
		PER RAÓ DE SEXE
		ALTRES DISCRIMINACIONS
DADES DE LA PERSONA AFECTADA		
NOM I COGNOMS		
NIF		
SEXE		HOME
		DONA
LLOC DE TREBALL		
DEPARTAMENT		
TIPUS DE CONTRACTE		
TELÈFON DE CONTACTE		
DESCRIPCIÓ DELS FETS		

EN EL CAS DE TESTIMONIS, INDIQUEU-NE NOMS I COGNOMS	
SOL·LICITE L'INICI DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O RAÓ DE SEXE	
DATA	SIGNATURA

Aquest document serà entregat a: (persona encarregada de la seua recepció)