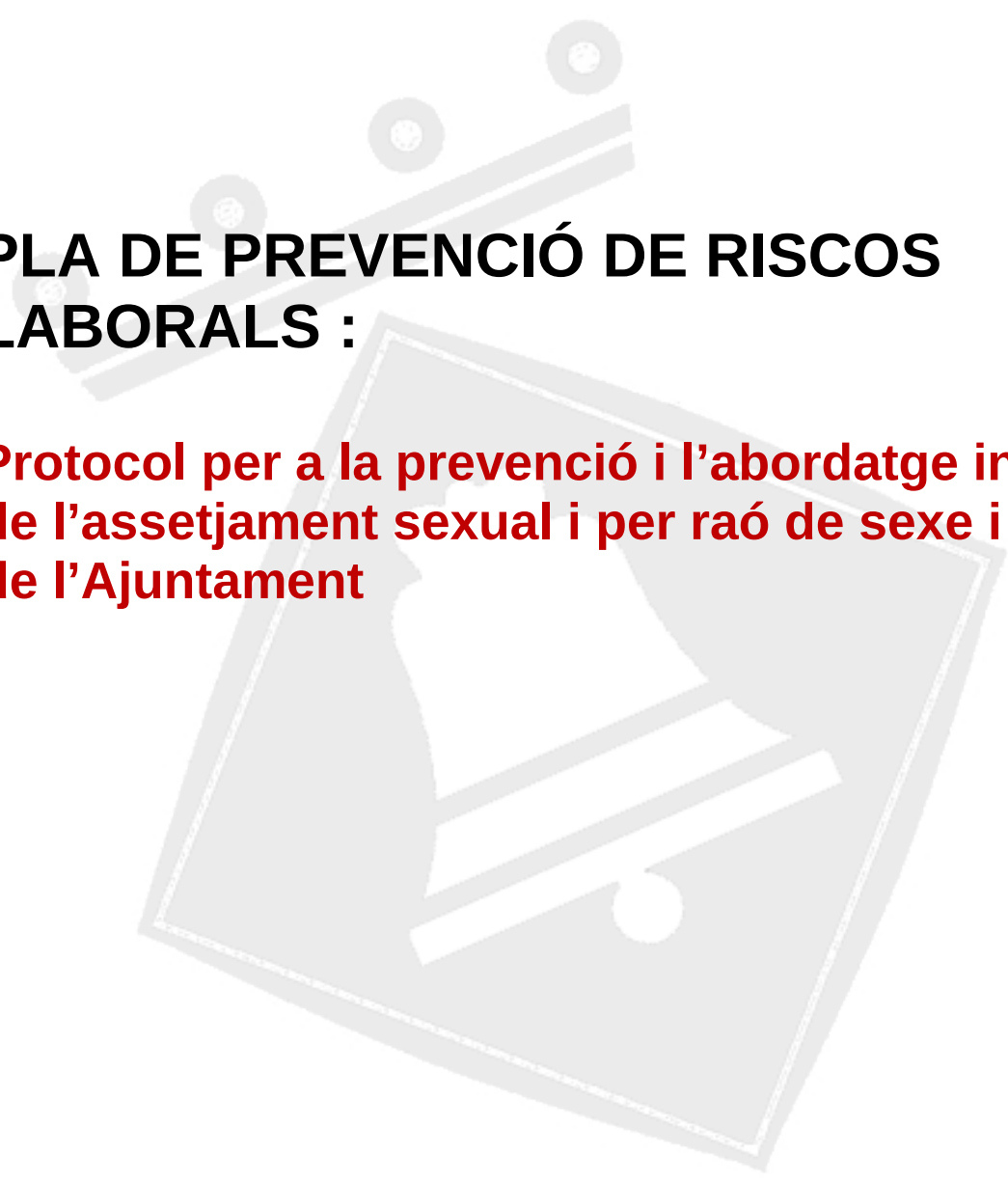




PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS :

**Protocol per a la prevenció i l'abordatge integral
de l'assetjament sexual i per raó de sexe i gènere
de l'Ajuntament**



1. INTRODUCCIÓ	3
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	4
3. DEFINICIÓ	5
4. OBJECTIUS I ABAST	6
5. CIRCUIT	8
6. PROCEDIMENT	9
6.1 COMUNICACIÓ	9
6.2 MODEL DE COMUNICACIÓ	10
6.3 INTERVENCIÓ	11
6.4 FASE D'INVESTIGACIÓ	11
6.5 MESURES CAUTELARS	11
6.6 INFORME DE CONCLUSIONS	12
6.7 TRAMITACIÓ I TERMINIS	12
6.8 DOCUMENTACIÓ	12
6.9 RESULTATS	13
6.10 EXPEDIENT DISCIPLINARI	13
6.11 EXERCICI D'ALTRES ACCIONS	13
6.12 ATENCIÓ A LA PERSONA ASSETJADA	13
6.13 SEGUIMENT	13
7. COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VALORACIÓ	14
8. DISPOSICIONS DIVERSES	15
8.1 CONFIDENCIALITAT	15
8.2 ACOMPANYAMENT	15
8.3 COL·LABORACIÓ	15
8.4 VOLUNTARIETAT	15
8.5 COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT	15
8.6 COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS	15
9. ANNEXOS	16
ANNEX 1. RECOMANACIONS PER A LES PERSONES AFECTADES	16
ANNEX 2. IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES D'ASSETJAMENT	16
ANNEX 3. AGREUJANTS	16
ANNEX 4. DEFINICIÓ GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL	17
ANNEX 5. RECURSOS I SERVEIS D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ	17
ANNEX 6. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL	18
ANNEX 7. MODEL DE COMUNICACIÓ	18
10. NORMATIVA	18
ÀMBIT UNIVERSAL	19
ÀMBIT COMUNITARI	19
ÀMBIT ESTATAL	19
ÀMBIT AUTONÒMIC	20
CONVENI LABORAL I ACORD DE CONDICIONS LABORALS DE L'AJUNTAMENT DE SANT BOI	21



1. Introducció

Les violències, també les de caràcter sexista, constitueixen una greu vulneració de Drets Humans. Malgrat el treball de prevenció des de les institucions i la societat civil, encara persisteixen múltiples conductes sexistes que afecten, especialment les dones. L'existència de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere en l'entorn laboral són algunes de les manifestacions més patents de la discriminació sexista que encara perviu en la nostra societat.

La intervenció vers l'assetjament en l'àmbit laboral ha de dur-se a terme des de la sensibilització i la prevenció general, així com en cas d'arribar-se a produir, en un correcte abordatge i reparació dels danys causats. El present protocol neix amb l'objectiu de preservar la dignitat personal, professional i emocional de les persones, així com la protecció dels drets inviolables que són inherents a totes les persones que han patit assetjament.

Tant per la normativa Internacional i Comunitària com el Conveni d'Istanbul que preveu l'obligatorietat de la intervenció i prevenció per part de l'administració, tant pel què fa a la sensibilització com a la restauració d'un ambient de treball d'acord amb els Drets Humans. També la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que preveu de manera específica l'obligació de prevenció per part de les empreses, i que en el seu article 48 recull expressament que *les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de treballadores i treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.*

Al seu torn, la Llei 5/2008 de Catalunya de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, es refereix a la presència de la violència de les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i gènere.

A més, aquestes previsions queden reforçades amb la normativa pròpia de l'Ajuntament, com el compliment de l'objectiu 4.9 del Pla d'igualtat de gènere, aprovat pel Ple Municipal el mes de gener de 2018.

La prioritat de l'Administració és evitar els danys soferts per les persones assetjades, de manera que el nucli dur d'aquest Protocol recau en la Prevenció i la Intervenció en els estadis inicials d'aquestes situacions a l'interior de l'empresa.

Per aquelles ocasions en què, malgrat les tasques pròpies de la sensibilització i prevenció s'hagin produït, es donarà tota la informació a les persones afectades, així com s'oferiran els recursos a disposició de l'Ajuntament per tal d'efectuar atenció i afavorir que el procés sigui el menys victimitzador possible, alhora que reparador.



2. Declaració institucional

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de totes les persones amb qui té una vinculació laboral.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Sant Boi tenen dret a que es respecti la seva dignitat, alhora tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, empreses proveïdores, col·laboracions externes...) amb respecte i de cooperar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Sant Boi, declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere seran perseguits i, per tractar-se d'una greu vulneració de Drets Humans, sancionats amb contundència.

Per tal d'aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Sant Boi demana que cadascuna de les persones de la seva organització i, especialment, aquelles amb autoritat jeràrquica assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o que es fan per raó de sexe o gènere, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a alguna persona.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions establertes per aquest protocol: intervenint, frenant, evidenciant-los, posant en coneixement els mateixos així com demanant suport a les persones adequades i fent costat a aquelles persones que els puguin estar patint.
- Difonent el protocol i facilitant oportunitats d'informació i formació per a tots i totes, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre qüestions de gènere i el coneixement i exercici de drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donant suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/un grup de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articulant i donant a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions a l'Ajuntament i les empreses municipals.
- Garantint que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida, confidencial i curosa.
- Garantint que no s'admetran represàlies ni conductes revictimitzadores vers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o cap de les persones que participin del procés de resolució.

El **protocol** que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, especialment davant les reformes legislatives que modifiquin substancialment les lleis vigents.



3. Definició

L'**assetjament sexual** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal, físic o ambiental no desitjat d'índole sexual, que tingui com a objectiu o tingui conseqüències contra la dignitat de la persona, o bé, generant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En concret, el Conveni d'Istanbul preveu en el seu article 34 una concepció àmplia sobre l'assetjament, vinculant als Estats part, en tota la seva escala d'administracions a tipificar com a delictes i a sancionar el fet *quan es cometi intencionadament, d'adoptar en diverses ocasions un comportament amenaçador contra l'altra persona que la porti a témer per la seva seguretat*. Així mateix i, en relació amb la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes diu: *L'assetjament per raó de sexe ha estat definitiu com la situació en què 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*.

Elements bàsics de l'assetjament:

- Comportament no desitjat o no consentit per la persona que el rep.
- Discriminació per raó de sexe o gènere.
- Pot estar motivat per un menyspreu per raó de sexe o gènere.
- Pot ser de caràcter sexual però no necessàriament. Pot ser per orientació sexual i/o expressió de gènere.
- Pot ser directe o indirecte, com al violència ambiental.

Exemples de conductes que constitueixen assetjament laboral:

- Condicionar a les persones que volen exercir els seus drets de conciliació.
- Assetjament per raó d'embaràs, maternitat, paternitat o desig de ser-ho.
- Per raó d'expressió de gènere (per no exercir un rol culturalment atribuït al seu sexe).
- L'ús de comentaris desqualificadors per raó de sexe, gènere o expressió de gènere.
- La sexualització de l'ambient de treball, ja sigui amb comentaris, imatges o gesticulacions sexuals.

Totes elles, de manera inherent o amb objectiu d'atemptar contra la dignitat de generar dany en la persona que les pateix o en la creació d'un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La consideració d'assetjament per raó de sexe o gènere o identitat/expressió de gènere serà de caràcter reiterat o bé, en casos puntuals, sempre i quan aquests siguin considerats socialment greus.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i gènere o identitat/expressió de gènere, es poden manifestar en una gran varietat de formes. Alguns comportaments són tan manifestament greus que, amb un sol comportament poden ser qualificats d'assetjament. En la resta de casos, es tindran en compte tant la freqüència, com l'espai temporal en el qual s'han desenvolupat.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:



- L'assetjament condicionat: es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en la feina, també xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, al salari o a qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

- L'assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere, així com la seva expressió de gènere, creant un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, comportaments...

L'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere o identitat/expressió de gènere pot donar-se tant a homes com a dones i pot ser exercit per persones del mateix sexe. Malgrat això, la gran majoria de conductes assetjadors van destinades a dones.

L'assetjament pot donar-se de les següents maneres:

- Entre companys/es, de manera horitzontal.
- D'un/a superior a un/a subordinat/ada, de manera vertical descendent.
- D'un/a subordinat/ada a un/a superior, de manera vertical ascendent.

També es considerarà afectat per aquest protocol tot assetjament que es produeixi amb persones vinculades externament d'alguna manera a l'Ajuntament o, quan siguin aquestes les persones que el produeixen: ciutadania, proveïdors, persones que tenen expectatives de treball, en formació, en pràctiques...

En alguns casos, l'assetjament pot produir-se d'acord amb normes socials arrelades a la nostra societat, no sent per això exempts de l'activació d'aquest protocol.

L'activació del present protocol no suposarà en cap cas la renúncia a les accions penals, laborals o civils que es puguin derivar de les conductes d'assetjament. En tot cas, el present, té la voluntat d'evitar la victimització secundària, així com facilitar la reparació de la persona perjudicada.

4. Objectius i abast

Objectius

Els objectius del present protocol són d'abast en quatre fases: sensibilització, prevenció, abordatge i reparació de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o de gènere, així com d'identitat de gènere. Per això, s'ha fixat el circuit i els canals a utilitzar en cas que es produeixi una situació d'aquestes característiques: i posar a l'abast de les persones afectades els recursos de tot tipus que serveixin per a un procés just, amb celeritat i efectivitat, i per acompanyar-les perquè el procés no generi victimització secundària.



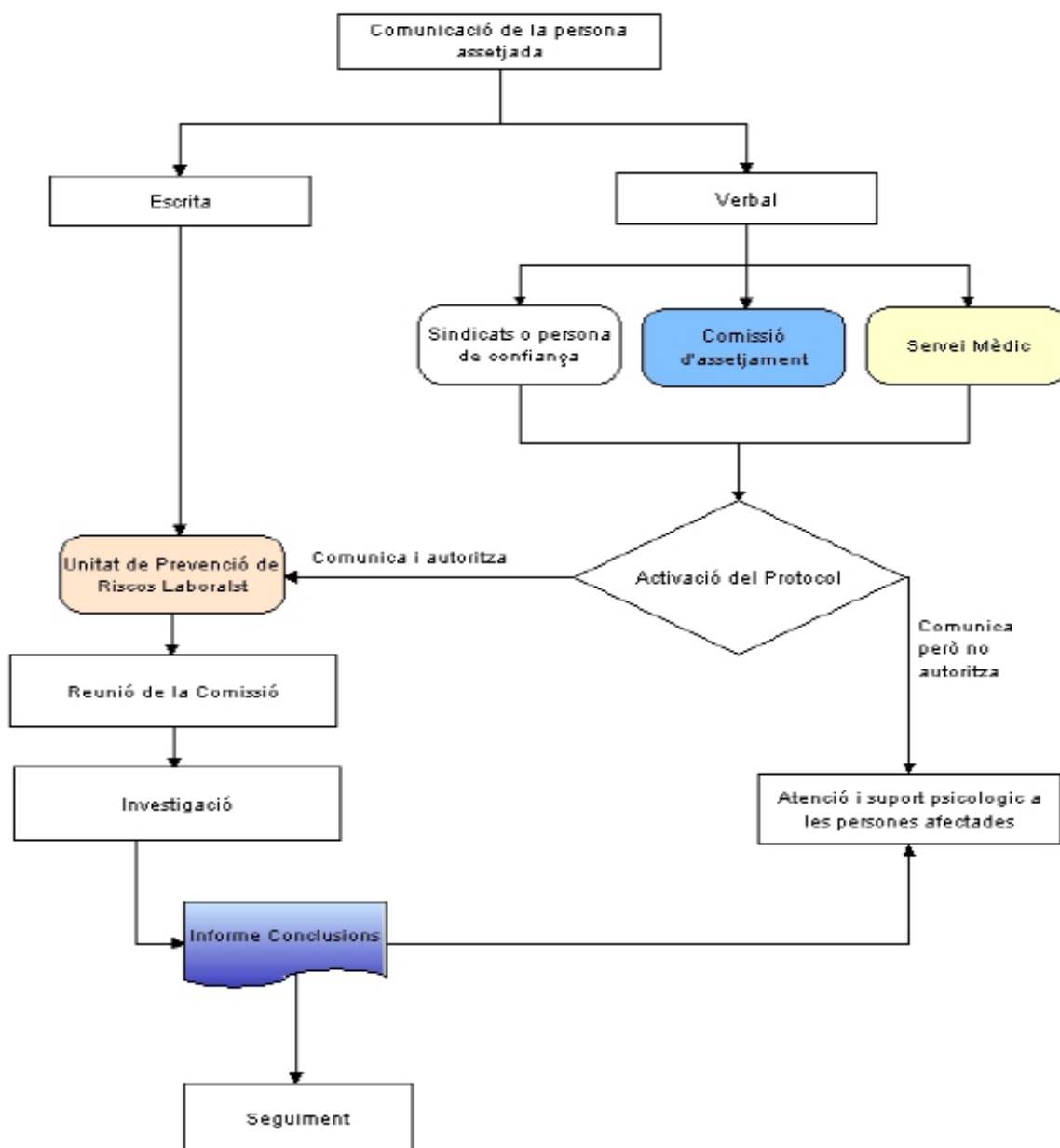
Abast

Qualsevol persona treballadora de l'Ajuntament que consideri que està patint assetjament sexual o que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament sexual o per raó de sexe/gènere o identitat/expressió de gènere podrà comunicar-ho als seus superiors per tal d'activar el present protocol amb la finalitat de protegir a tercers.

El protocol també donarà cobertura en aquelles situacions en les quals una de les dues parts sigui personal d'empreses o organitzacions amb vincle contractual amb l'Ajuntament i es puguin trobar en situació d'assetjament, tant en condició de persona denunciant, com denunciada. En aquest darrer cas, tot i que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures es farà de forma coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 que regula la coordinació d'activitats empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals.



5.Circuit





6. Procediment

El procediment ha de donar-se amb celeritat, ha d'otorgar credibilitat a la persona víctima de l'assetjament i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

6.1 Comunicació

Tota persona que consideri que és objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe i gènere, o identitat/expressió de gènere pot comunicar-ho tant verbalment com per escrit. Així com tota persona que n'hagi estat testimoni, en protecció de terceres persones.

En el cas de fer-ho verbalment, podrà fer-ho a qualsevol membre de la Comissió, personalment, mitjançant el Servei mèdic d'empresa, al Servei Psicològic, a un Sindicat o a una tercera persona de confiança.

En el cas de fer-ho per escrit podrà utilitzar el model de comunicació d'assetjament disponible a la Intranet o podrà fer servir l'escrit que consideri adient. Les comunicacions escrites es faran arribar a la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals en un sobre tancat. O per correu electrònic (formulari anònim) (Servei Èlia) <http://www.aixonoesamor.cat/>.

En tot cas, la denúncia sigui verbal o escrita haurà d'especificar almenys els següents elements:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació de la persona víctima de la conducta descrita, sinó és la persona denunciant.
- Descripció dels fets objecte de la comunicació.
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels comportaments denunciats.

A cada denúncia rebuda se li assignarà un codi que és el que es farà servir durant tot el procediment per tal de vetllar per la confidencialitat de les parts implicades.



6.2 Model de comunicació



IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA DENUNCIANT

Nom i cognoms	
Departament	
Lloc treball	
Empresa (si no és personal municipal)	

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms	
Departament	
Lloc treball	
Empresa (si no és personal municipal)	

DESCRIPCIÓ DELS FETS

--

IDENTIFICACIÓ DE LA/LES PERSONA/ES PRESSUMPTAMENT RESPONSABLE/S

Nom i cognoms	
Departament	
Lloc treball	
Empresa (si no és personal municipal)	

SOL·LICITUD D'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL.

Els/les sota signants sol·licita/en l'activació del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe de l'ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Signatura de la persona afectada	Signatura de la persona denunciant (si no és la afectada)	Recepció de la comunicació

Unitat de Prevenció de Riscos Laborals

SERVEI DE RECURSOS HUMANS



6.3 Intervenció

L'activació del protocol només es farà prèvia autorització, degudament signada, de la persona que presumptament ha estat víctima de l'assetjament o del tercer informant.

6.4 Fase d'investigació

S'iniciarà una fase d'investigació destinada a l'esclariment i l'abast dels fets. Aquesta fase inclou entre d'altres actuacions: la declaració de la persona denunciante, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de proves aportades i les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas, seguiment psicològic, oferiment de drets i serveis.

Per a la fase d'investigació la Comissió designarà una persona de Recursos Humans que farà les tasques directes descrites en la relació anterior. A les reunions de seguiment, durant la present fase, hauran de ser-hi presents la majoria dels/de les membres de la Comissió.

Representants de la Comissió faran una primera reunió amb la persona denunciante, podent ser acompanyada d'un/a representant sindical i/o d'una persona de confiança. Igualment, la Comissió podrà convocar una reunió amb la persona denunciada que també podrà ser acompanyada d'un/a representant sindical o d'una persona de confiança.

En la present fase, se sol·licitarà la intervenció del o la cap o responsable de les persones denunciants i denunciades (sempre que no hi estiguin implicats/ades) i hauran de col·laborar en tot moment amb les actuacions proposades per la Comissió.

Durant aquesta fase, la Comissió comptarà amb l'assessorament d'un/a professional externa formada en qüestions de gènere i dret en els àmbits penal i/o laboral.

La fase d'investigació conclourà amb l'elaboració d'un informe de conclusions.

Relació d'actuacions de la fase d'investigació:

- Reunions de la Comissió.
- Declaració de la persona denunciante.
- Declaració de la persona denunciada.
- Declaració del/la cap de secció o responsable, si s'escau.
- Declaració de terceres persones si s'escau.
- Obtenció de proves.
- Valoració de les proves d'acord amb coneixements en la matèria.
- Conclusions

6.5 Mesures cautelars

La Comissió podrà proposar, durant la fase d'investigació mesures cautelars com ara el trasllat de la persona denunciada, així com d'altres que consideri oportunes amb la voluntat de



preservar la integritat física i emocional de la persona denunciant, sent aquestes sempre proporcionals als fets denunciats i a l'afectació de la persona denunciant.

Mentre no es resolgui el cas, aquestes mesures no podran suposar per a la persona denunciant, ni per a la persona denunciada, un perjudici en les seves condicions de treball ni una modificació substancial de les condicions de treball. Sense perjudici de la judicialització del present assumpte de manera que s'atendria a les mesures cautelars establertes en aquesta via.

6.6 Informe de conclusions

L'informe recollirà les conclusions de la fase d'investigació i conclourà amb la proposta d'actuacions a realitzar, podent ser aquestes:

- La incoació d'un expedient disciplinari, si es confirma la situació d'assetjament objecte del present protocol.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Es prohibeix expressament la mediació en constatar-se situacions de violència, d'acord amb allò previst en el Conveni d'Istanbul.

Si s'escau, l'informe inclourà també les agreujants de l'Annex 3.

6.7 Tramitació i terminis

Una vegada rebuda la denúncia verbal o escrita, la Comissió es reunirà amb caràcter d'urgència i s'iniciarà la fase d'investigació i valoració.

La persona denunciant rebrà confirmació que s'ha rebut la denúncia, iniciant-se el procediment amb un termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la comunicació.

La fase d'investigació tindrà una durada màxima de 20 dies laborables, podent ampliar-se a 20 dies laborables més, en el cas de necessitar rebre les actuacions preceptives. La valoració de conclusions, amb la presentació del corresponent informe, de 20 dies laborables més. En cap cas, la impossibilitat d'obtenir els elements preceptius, en especial, la declaració de la persona denunciada, suposaran l'arxiu del present procediment.

La persona denunciada rebrà la notificació de l'inici del procés, si s'escau, durant aquest període.

6.8 Documentació

Totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions i a la resta de documentació del protocol, amb respecte a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.



6.9 Resultats

En el supòsit que es conclouï que s'ha produït assetjament, l'Ajuntament prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciante i la persona denunciada no convisquin en el mateix entorn laboral, ni tinguin contacte en l'àrea professional. La persona assetjada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball, així com la possibilitat de sol·licitar un trasllat, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les seves condicions laborals.

En el supòsit que el procediment se sobreseguí, però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el o la denunciante podrà sol·licitar el trasllat sense que aquest fet suposi una modificació substancial de les seves condicions laborals.

6.10 Expedient disciplinari

Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, gènere o identitat de gènere, el cas es traslladarà al Servei de Recursos Humans per tal que incoï expedient disciplinari.

6.11 Exercici d'altres accions

En els casos de petició d'intervenció i, en el cas que la persona afectada no doni el seu consentiment a fer l'estudi del cas que l'afecta, els tècnics de prevenció duran a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat/departament (...) on està ubicada i actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que consideri més adients. Si dels fets denunciats se'n poguessin derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic, s'iniciaran les accions legals que puguin correspondre.

6.12 Atenció a la persona assetjada

Des del moment en què es comunica una situació d'assetjament objecte del present protocol, l'Ajuntament subministrarà i/o facilitarà a la persona assetjada el suport mèdic, psicològic i legal que sigui necessari, amb implicació si cal, del servei mèdic, la mútua d'accidents i del servei de vigilància de salut.

Recordant que també es troben a l'abast els sindicats i el SIAD (Servei d'Informació i atenció a les Dones - Can Jordana).

6.13 Seguiment

La Comissió haurà de supervisar la situació amb posterioritat per tal de verificar que l'assetjament ha cessat. El tipus de seguiment i la seva periodicitat serà el que acordi la Comissió atenent cada cas. Serà sempre enfocat a tenir en compte la reparació dels danys patits, la seguretat física i emocional de la persona.



7. Comissió d'investigació i valoració

Per dur a terme les actuacions descrites en el present Protocol, es recopilarà la informació, la investigació, les conclusions, la proposta d'actuacions i seguiment fet per la Comissió d'investigació i valoració. La forma de funcionament i d'aprovació d'acords serà la pròpia dels òrgans col·legiats.

La Comissió estarà formada per 4 membres + 1:

- Un/a integrant de recursos humans de l'Ajuntament.
- Un/a integrant de l'àmbit de polítiques d'igualtat de l'Ajuntament.
- Dos/Dues representants dels/de les treballadores de l'Ajuntament.
- Un/a integrant de riscos laborals de l'Ajuntament.

Un/una jurista amb formació en qüestions de gènere. (Expert/a que pot ser extern/a). Amb veu però no vot. Membre no permanent.

Aquesta Comissió sempre que sigui possible, tindrà una distribució de sexes que sigui del 40-60%, indistintament.

La Comissió es reunirà almenys un cop l'any i les vegades que es consideri oportú quan s'estigui tractant algun cas objecte d'aquest Protocol.

Cada integrant de la Comissió designarà una persona substituïda del seu equip en cas de no poder assistir-hi. Sempre però, la persona designada serà la que estarà durant tot el procés sense possibilitat de canviar-la per una altra.

Funcions de la Comissió:

- Recepció de les denúncies per assetjament objecte del present Protocol.
- Investigació dels fets.
- Proposta de mesures cautelars.
- Elaboració d'un informe de conclusions.
- Seguiment posterior dels casos.

Obligacions de la Comissió:

- Rigor.
- Confidencialitat.
- Corresponsabilitat.
- Coneixements bàsics del marc legal vigent.
- Coneixements bàsics sobre violència masclista i assetjament.



La Comissió tindrà el suport total de l'Ajuntament durant les actuacions objecte d'aquest Protocol, gaudirà dels mitjans necessaris i tindrà accés tant a dependències municipals com a la informació necessària.

En totes les fases del procediment, la Comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de casa cas.

8. Disposicions diverses

8.1 Confidencialitat

En tot moment, les actuacions del Protocol han de garantir la confidencialitat, la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Aquestes actuacions s'han de portar a terme amb tacte i amb el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia cap a la que ha estat denunciada.

8.2 Acompanyament

Durant totes les actuacions del Protocol, tant la persona denunciant com la persona denunciada podran ser acompanyades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

Totes les actuacions aniran dirigides a preservar el benestar físic i emocional de la persona denunciant, evitant la victimització secundària. Podran ser acompanyades també per personal d'atenció psicosocial.

8.3 Col·laboració

Tots els treballadors/res de l'Ajuntament que siguin requerits/des perquè participin en les actuacions del Protocol hauran d'accedir-hi.

8.4 Voluntarietat

Aquest Protocol es posarà en funcionament quan el promogui la part denunciant o qualsevol persona coneixedora dels fets. No es podrà usar la mediació entre les parts en els casos en què s'hagin donat episodis de violència de qualsevol tipus.

8.5 Comitè de seguretat i salut

A les reunions ordinàries del Comitè de Seguretat i Salut s'informarà de la possible existència de casos relatius al present Protocol i se'n mantindrà la confidencialitat en tot moment.

8.6 Coordinació d'activitats empresarials

Aquest Protocol també s'aplicarà per a personal d'empreses o entitats que actuïn dins l'àmbit de treball de l'Ajuntament: quan una de les dues parts, o les dues parts siguin personal d'empreses subcontractades o d'entitats externes.



En ambdós casos es convidarà a formar part de la comissió d'investigació un/a representant de l'empresa subcontractada i representació sindical d'aquesta o de l'entitat externa afectada.

9. Annexos

Annex 1. Recomanacions per a les persones afectades

La majoria de codis de conducta coincideixen en les orientacions i recomanacions que cal fer a les persones treballadores que poden estar patint una situació d'assetjament d'acord amb el present Protocol.

Les conductes a desenvolupar d'acord amb les guies de bones praxis són les següents:

- Comunicar el rebuig de les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives i demanar explícitament que no tornin a repetir-se.
- Aconseguir proves i testimonis si és possible. Això són vídeos, gravacions, missatges...
- Explicar-ho a algú de confiança.
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos o qualsevol membre de la Comissió d'Investigació.
- Fer-ho saber als/les delegats/ades sindicals.
- Fer-ho saber al/la cap corresponent.
- Fer la comunicació segons el que estableix aquest Protocol.

Annex 2. Identificació de conductes d'assetjament

Seràn conductes pròpies de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere o identitat de gènere:

- La sexualització de l'ambient de treball.
- El contacte físic o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Les trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o qualsevol altre tipus, de caràcter sexual.
- La persecució.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Les preguntes reincidentes o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents per participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir/demanar quedar/contacte fora laboral reiterat.
- Les bromes o proposicions sexuals explícites.

Annex 3. Agreujants

Seràn circumstàncies agreujants de l'assetjament:



- Que la persona denunciada sigui reincident.
- Que hi hagi dues o més víctimes.
- Que la persona denunciada mantingui conductes intimidadores o prengui represàlies.
- Que la persona denunciada tingui poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima o en sigui superior jeràrquic.
- Que la relació laboral de la víctima no sigui estable.
- Que l'assetjament es produeixi en un procés de selecció que afecta la víctima.
- Que hi hagi pressions o coaccions sobre la víctima.
- Que hi hagi un aprofitament de la diferència d'edat o condició de caràcter personal.

Annex 4. Definició grups d'especial atenció en els casos d'assetjament laboral

Es consideren grups d'especial atenció les persones que sol·liciten un lloc de treball, les persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), el personal d'empreses contractistes o subcontractistes, així com:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades, divorciades).
- Dones que accedeixin per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones que acaben d'aconseguir la primera feina.
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones migrades, asilades, víctimes de violències masclistes o membres de minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais, temporals o subcontractades.
- Persones homosexuals, amb identitat de gènere diversa.
- Persones amb relació contractual precària.

Es constaten, a més, casos de multidiscriminació. Aquest fet posa en evidència la dimensió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, gènere o identitat sexual com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i a les relacions de poder, real i cultural.

Annex 5. Recursos i serveis d'informació i orientació

Institut Català de les Dones

Pl. de Pere Coromines, 1- 08001, Barcelona
Telèfon 24 hores: 112

Servei d'atenció psicològica

L'Ajuntament des del Servei d'Informació i Atenció a les Dones ofereix un servei presencial i gratuït d'atenció psicològica per orientar i assessorar les dones que ho necessitin i, de manera especial, les que passin per situacions de violència. Aquest servei ofereix com a resposta puntual i d'orientació cap a d'altres recursos, si és necessari. Can Jordana: 93.635.12.00 ext. 436/156.



També posem a l'abast la consulta via internet, (formulari anònim) (Servei Èlia)
<http://www.aixonoesamor.cat/>.

El servei s'ofereix també a través de l'Oficina d'Atenció a la Víctima del Delicte, vinculada als tribunals de justícia a les persones víctimes de violències.
Telèfon d'Atenció psicològica 24 hores: 900 72 74 76

Servei d'Assessorament jurídic

El servei d'assessorament jurídic també inicia els tràmits per a l'obtenció de la justícia gratuïta en tots els temes jurídics sobre els quals les dones necessitin obtenir una defensa dels seus drets.
Can Jordana: 93.635.12.00 ext. 436/156

L'Institut Català de les Dones ofereix a les dones un servei presencial i gratuït d'assessorament jurídic que assessora i orienta sobre assumptes jurídics d'interès per a les dones, principalment sobre temes de separacions, custòdies d'infants, incompliments de pensions i règims de visites, agressions sexuals i violència contra les dones.

Mes recursos i serveis d'atenció

Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya (pàgs. 31-33)

Annex 6. Difusió del Protocol

L'Ajuntament delegarà en la comissió d'igualtat totes les actuacions encaminades a presentar-lo i difondre'l així com les campanyes informatives i de divulgació que calgui per tal que n'arribi el contingut a tothom, per facilitar la detecció i comunicació d'aquests comportaments i fomentar i mantenir un ambient de treball segur, digne i respectuós. També delegarà en la comissió d'igualtat la difusió de totes les mesures preventives que s'implantin per afrontar i eradicar l'assetjament d'acord amb els termes del present protocol. Totes aquestes activitats quedaran documentades i annexades al Protocol. Cada vegada que es doni d'alta un/a treballador/a, es lliurarà, tal i com es fa actualment, la informació del present Protocol.
El Protocol serà de fàcil accés a intranet, i especialment al Portal de l'Empleat/da.

Annex 7. Model de comunicació

Punt 6.2 del Protocol

10. Normativa

Les normes d'aplicació en matèria del present Protocol són les següents:



Àmbit universal

Recomanacions del Consell de Ministres als Estats del Consell d'Europa: Recomanació Rec (2002) 5 sobre la protecció de les dones contra la violència, la Recomanació CM/Rec (2007)17 sobre normes i mecanisme d'igualtat entre les dones i els homes, Recomanació CM/Rec (2010) 10 sobre el paper de les dones i dels homes en la prevenció i la solució de conflictes i la consolidació de la Pau. Així com tenint en compte el volum creixent de la Jurisprudència del Tribunal Europeu de Drets Humans que estableix normes importants en matèria de violència contra les dones.

De la mateixa manera, el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (1966), el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966), la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979).

Àmbit Comunitari

Interpretació d'acord amb el Conveni d'Istanbul i els principis de protecció integral i responsabilització de les Administracions públiques sobre el seu compliment.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Àmbit estatal

Constitució espanyola:

article 14: Principi d'igualtat

article 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral

article 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge

article 35: Dret al treball (...)sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

art. 7: Defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3 estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.

art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.

art. 45.1: Parla de l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. Estableix l'obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i les mesures que hauran de negociar, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.



art. 48: Estableix mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual l'assetjament per raó de sexe a la feina.

Estatut dels Treballadors

Art. 4.2.e): En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció (..) davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

art.2: Estableix que cal promoure la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament d'activitats necessàries per prevenir els riscos derivats de la feina.

art.4.2: Defineix el "risc laboral" com la possibilitat que un/una treballador/ora pateixi un determinat dany derivat de la feina.

art. 14 i ss: Parla del dret dels treballadors i les treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina i del deure de l'empresariat de protegir-los davant els riscos laborals.

art. 33 i ss: Es refereix a la participació dels treballadors i les treballadores en la presa de decisions en relació amb previsió de riscos laborals. Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

art. 8.13: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

art. 8.13.bis: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

art. 95.2 b) Tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Àmbit autonòmic

Estatut d'Autonomia de Catalunya



art. 15.2: Estableix que tothom té dret de viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliure d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i el dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Conveni laboral i Acord de condicions laborals de l'Ajuntament de Sant Boi

Article 7.7.4 Faltes molt greus. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.