



# PROTOCOL

per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions  
D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE,  
D'ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Febrer de 2018



**Respecta'm**





## 1. INDEX

<b>1. Introducció</b> .....	5
<b>2. Marc normatiu</b> .....	7
<b>3. Marc conceptual</b> .....	11
Assejament sexual .....	11
Assejament per raó de sexe .....	11
Assejament per raó de l'orientació sexual .....	12
Assejament per raó de la identitat sexual i/o expressió de gènere .....	12
Modalitats en l'assejament .....	13
<b>4. Informació i divulgació del Protocol</b> .....	14
<b>5. Àmbit d'aplicació</b> .....	15
5.1. Personal protegit .....	15
5.2. Confidencialitat .....	15
<b>6. Estratègies de prevenció de les situacions d'assejament</b> .....	16
6.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització .....	16
6.2. Control i seguiment de la conflictivitat laboral .....	16
6.3. Prevenció de riscos psicosocials .....	16
<b>7. Procediment</b> .....	17
7.1. Principis i garanties .....	17
7.2. Competències, funcions i responsabilitats en l'aplicació del protocol .....	18
7.3. Fases del procediment d'actuació .....	21
7.4. Vies de resolució externes .....	23
<b>8. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol</b> .....	25
8.1. Avaluació general .....	25
8.2. Seguiment estadístic .....	25
<b>ANNEXOS</b> .....	26
<b>ANNEX 1:</b> Circular informativa per a la prevenció de situacions d'assejament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral ....	26
<b>ANNEX 2:</b> Model de designació dels membres de la Comissió d'avaluació i gestió de casos .....	29
<b>ANNEX 3:</b> Model de denúncia interna per assejament sexual, d'assejament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual en l'entorn laboral i expressió de gènere .....	30



## 1. INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a una vida digna, a la salut laboral, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de feina, i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere són problemàtiques que atempten contra aquests principis fonamentals.

**L'Ajuntament de Tarragona manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.**

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Protocol que preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho, aquestes són, la prevenció, d'una banda, i l'actuació, de l'altra, davant de situacions d'assetjament. I que reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i d'expressió de gènere que es puguin produir a l'Ajuntament de Tarragona. És un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

**L'objectiu general** d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i d'expressió de gènere, amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Tarragona. Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions, símptomes i exemples. En segon lloc, desenvoluparà els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments a seguir. I, per últim, abordarà mesures de sensibilització i formació en la matèria. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.



### Els objectius específics del protocol són:

- Informar a la plantilla del rebuig total per part de l'Ajuntament vers aquestes situacions, així com de com es poden esdevenir i la importància de denunciar-les.
- Vetllar per un entorn laboral on les persones es respectin mútuament i on cap membre de la plantilla sigui discriminat per cap raó.
- Generar un ambient de treball segur i reduir la presència de riscos laborals.
- Crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços i definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades en l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars que calguin per posar fi a l'assetjament.

Finalment, cal deixar clar que l'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin.



## 2. MARC NORMATIU

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra de les conductes que es volen perseguir a través d'aquest protocol, a continuació presentem un resum de les principals normatives sobre la matèria.

**L'organització Internacional del Treball (OIT)**, ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolució de l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

**L'organització de les Nacions Unides (ONU)** ha recollit, en diferents conferències mundials, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. Al juliol de 1985, a la II Conferència Mundial de la Dona, a Nairobi, es van fixar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball. La IV Conferència Mundial de la Dona, feta a Pequín el 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abu-

sos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits. Darrerament, en el context dels Objectius del Mil·lenni 2030, l'ONU ha establert com a 5è objectiu de desenvolupament sostenible el d'assolir la igualtat entre els gèneres i apoderar totes les dones i nenes a tot el món, i eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en l'àmbit públic i privat, inclòs el tràfic d'éssers humans, l'explotació sexual i d'altres tipus d'explotació.

A la **Unió Europea (UE)**, diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. El 1987 es va publicar l'informe "La dignitat de la dona a la feina. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea", el qual esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional. La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la for-

mació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti.

Més recentment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

Pel que fa a les lleis estatals cal fer esment en primer lloc al Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'**Estatut dels treballadors** on es recull el dret dels treballadors i treballadores a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament

per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. **Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament** per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació o identitat sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

En el cas de les **administracions públiques**, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la no discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació



per raó d'orientació sexual, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'orientació o identitat sexual, l'assetjament sexual i de sexe.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El **Codi penal** estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

Pel que fa a l'àmbit territorial concret que ens ocupa, a Catalunya, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de

funció pública, que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Més recentment, la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta **violència masclista en l'àmbit laboral** —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb la feina—, que pot adoptar les tipologies d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i d'expressió de gènere integrades en aquest protocol. Així mateix, en el seu articulat la Llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit dins l'àmbit laboral.

Concretament a Catalunya també cal tenir en compte la vigència de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**: Aquesta és una llei pionera en l'àmbit estatal, fruit de les reivindicacions i demandes històriques dels col·lectius LGTBI, que té com a principal objectiu reforçar específicament els drets d'aquest col·lectiu d'una manera integral per garantir el dret a la no discri-

minació i a la igualtat per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i per assegurar la llibertat en la diversitat sexual i afectiva. Dins d'aquesta norma es preveu com a infracció molt greu "L'assetjament i l'agressió de persones o les seves famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere" i afegeix que "Qualsevol discriminació o assetjament per l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere en l'àmbit laboral (selecció i promoció de personal, desenvolupa-

ment de les tasques, etc.) és una infracció i ha de ser investigada i, si cal, sancionada, d'acord amb la legislació laboral." Per tant, aquest protocol també preveurà en el seu articulat la resolució d'aquest tipus de situacions.

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i d'expressió de gènere té en compte totes aquestes referències.



### 3. MARC CONCEPTUAL

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica. Totes es basen en les definicions utilitzades en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a eradicar la violència masclista.

#### ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Es poden trobar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.



Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Mirades lascives i/o gestos obscens.
- Inducció per quedar-se a soles innecessàriament.
- Comentaris i bromes sexuals ofensives.
- Invitacions persistents per a concretar cites.
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals.
- Peticions de favors sexuals.
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat.
- Ús d'imatges amb contingut sexual explícit.
- Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o sumament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon a la persona receptora.

#### ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

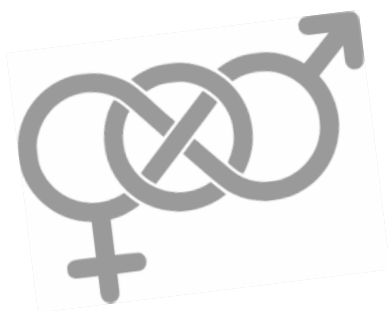
El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars. Així mateix, després de l'aprovació l'any 2011 de l'anomenada Llei contra l'homofòbia, a Catalunya qualsevol conducta d'assetjament perpetrada en base a l'orientació sexual de la víctima o identitat de gènere sentida.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe o gènere concret, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Així com també pot ser originada pel fet que la persona que n'és víctima tingui una determinada orientació sexual.

### **ASSETJAMENT PER RAÓ DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.



### **ASSETJAMENT PER RAÓ DE LA IDENTITAT SEXUAL I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben transitant i envers el sentiment de persones de pertinença a un gènere o un altre, amb independència del sexe biològic.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació es remarquen els següents exemples relacionats amb els tipus d'assetjament que acabem de descriure:

- Bromes i/o insults sexistes i ofensius.
- Aïllament.
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó del seu sexe, orientació i/o identitat sexual i d'expressió de gènere.
- Comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la persona.
- Mirades ofensives i/o d'amenaça.
- Negar-se a nomenar a una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb el qual s'identifiqui.
- Expulsar i/o qüestionar a les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona en relació a expressió o identitat de gènere.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

## MODALITATS EN L'ASSETJAMENT

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- Parlem d'**assetjament vertical** quan entre les persones afectades hi ha una relació jeràrquica, i pot ser tant descendent com ascendent.
- En canvi, parlem d'**assetjament horitzontal** quan és una conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Per altra banda, si no ho categoritzem per la relació entre les persones implicades, sinó pel tipus de comportaments que l'originen, parlariem de:

- **Assetjament d'intercanvi:** prové d'un o d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.
- **Assetjament ambiental:** prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...).

Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

Més enllà de la mera definició conceptual, cal tenir en compte que les conductes d'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina. A més de que:

- Que el fet que la persona objecte de l'assetjament no el rebutgi o s'hi sotmeti no condiciona que el fet constitueixi, en si mateix, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.
- Que un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i/o expressió de gènere.
- Que l'arrel de la persistència i normalització de l'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, invisibilitzant-lo, resideix en la subordinació estructural grupal de les dones, com a ciutadanes, enfront el sistema heteropatriarcal.
- Que la inexistència de denúncies no significa necessàriament que no hi ha situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i/o expressió de gènere.

## 4. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ DEL PROTOCOL

A tot el personal que treballa a l'Ajuntament, així com al personal de nova incorporació, se l'informarà sobre aquells comportaments que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de comportaments i/o conductes.

La divulgació de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es realitzarà mitjançant un circular informativa (veure Annex 2). Per altra banda, l'aprovació d'aquest Protocol comportarà el compromís per part de l'Ajuntament d'organitzar una sessió formativa introductòria de caràcter obligatori per tota la plantilla.

Es plantejarà la informació al diferents nivells de l'organisme amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de conductes no desitjades que poguessin ser constituents d'assetjament, segons el termes continguts en els punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquests possibles comportaments.

El Protocol ha de ser accessible, així mateix, a través de la pàgina web municipal a fi i efecte que pugui ser conegut per a totes aquelles persones i entitats que tracten amb l'administració local.



## 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

### 5.1. PERSONAL PROTEGIT

El protocol és aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Tarragona així com a terceres persones amb qui el personal es pugui relacionar en l'àmbit laboral: personal no contractat, empreses de prestació de serveis, etc. És per això que es consideraran inclosos dins l'àmbit d'aplicació, tots aquells espais físics o virtuals on es desenvolupin o es puguin desenvolupar potencialment relacions laborals en l'àmbit de l'organisme.

Si es produeix 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 establert en aquest protocol. Encara que l'adopció de mesures correctores es farà de forma 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 Riscs Laborals. I sens perjudici de les vies de resolució judicials que es poguessin aplicar.

A aquests efectes, el protocol serà públic i accessible per a totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els mitjans de d'informació i divulgació exposats a l'apartat 4.

D'acord amb tot l'esmentat anteriorment tindran la consideració de:

- Persona protegida: el personal de l'Ajuntament, independentment del contracte del que disposin, així com totes aquelles persones que

hagin pogut patir una situació d'assetjament o violència per raó de la seva relació amb l'administració.

- Denunciant: tota persona que hagi formulat una queixa en virtut del present protocol.
- Denunciat/da: tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una queixa per un presumpte comportament d'assetjament o actitud violenta d'acord amb allò establert en el present protocol.

### 5.2. CONFIDENCIALITAT

Per a l'aplicació del present protocol es garantirà en tot moment la protecció del dret a la intimitat de les persones que estiguin implicades en el procediment que es preveu per a la intervenció en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Les persones responsables de la resolució dels conflictes citats actuaran seguint els principis de confidencialitat i protecció de dades personals d'acord amb allò establert a la Llei Orgànica 15/1999, de Protecció de Dades de caràcter personal.



## 6. ESTRATÈGIES DE PREVENCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Seguint els principis de l'acció preventiva que es recullen en l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), el primer objectiu a l'hora d'abordar la prevenció de qualsevol risc és intentar evitar-lo i, si és possible, avaluar-ne l'origen i possibles conseqüència per tal de minimitzar-les. Atenent a aquest principi, l'actuació preventiva enfront les situacions d'assetjament i violència en l'entorn laboral s'organitzarà en base als següents aspectes:

### 6.1. ELABORACIÓ D'ESTRATÈGIES DE SENSIBILITZACIÓ

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, personal tècnic dels serveis de prevenció i responsables de personal, així com el personal competent en matèria jurídica i delegats/des de prevenció.
- Difondre informació a la plantilla sobre què són les situacions d'assetjament i violència i com evitar-les o detectar-les:
  - Elaborant materials explicatius.
  - Impartint sessions d'informació al personal municipal per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació i establir un apartat de preguntes freqüents així com algun sistema de comunicació en forma de bústia o telèfon on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Comunicar a les empreses proveïdores el compromís de l'Ajuntament de Tarragona davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual

i expressió de gènere, i facilitar informació sobre aquest document i les mesures d'acció que implica, juntament amb la distribució de materials de sensibilització.

### 6.2. CONTROL I SEGUIMENT DE LA CONFLICTIVITAT LABORAL

- Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut del personal municipal i en l'entorn de treball, com per exemple:
  - Augment de la incapacitat temporal o l'accidentalitat.
  - Augment de l'absentisme i incompliments d'horari.
  - Problemes disciplinaris.
  - Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Fer un control exhaustiu dels procediments que s'han dut a terme per resoldre conflictes relacionats amb el present protocol.

### 6.3. PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

- Realitzar i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques, a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament en l'entorn laboral.
- Possibilitar la identificació precoç de conflictes mitjançant l'establiment d'un vincle de confiança amb les persones responsables d'intervenir en les situacions d'assetjament que puguin esdevenir-se, que faciliti i promogui la denúncia per part de les persones afectades.



## 7. PROCEDIMENT

### 7.1. PRINCIPIS I GARANTIES

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- **Principi de respecte a la dignitat personal:** S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per les persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Principi de no discriminació** per raó de raça, sexe, orientació i identitat sexual, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Principi de confidencialitat:** La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

- **Principi de celeritat:** La durada màxima de tot el procés serà de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).

Sens perjudici de tots aquells principis informadors del procediment administratiu i tenint en compte la possibilitat de que el procediment intern iniciat acabi derivant en un procediment judicial en l'ordre social, contenciós administratiu i/o, fins i tot, penal.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades) del resultat de les fases.
- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement del Departament d'Igualtat els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.

- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

## 7.2. COMPETÈNCIES, FUNCIONS I RESPONSABILITATS EN L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

Sens perjudici de l'obligació de tota persona coneixedora d'una situació de les previstes en el present document de denunciar la situació i/o posar-la en coneixement dels agents encarregats d'abordar aquests casos, a continuació s'estableixen les competència, funcions i responsabilitats específiques que recauran sobre les principals persones implicades en una possible situació d'assetjament i la seva resolució:

### a) Persona afectada

La persona afectada per la situació d'assetjament no sempre serà qui la denunciï

en primer terme. Tanmateix un cop iniciada la investigació pertinent sempre se li comunicarà per tal que pugui intervenir en el procediment i decidir si vol que aquest segueixi endavant.

En cas de ser la persona denunciant haurà de concretar l'acusació realitzada i aportar els indicis que cregui necessaris abans de l'inici de la investigació. Aquests indicis sempre donaran lloc a l'obertura d'un expedient, sens perjudici de quina sigui la resolució final del cas.

En cas de no ser la persona denunciant però haver decidit seguir endavant amb el procediment, haurà de col·laborar en la investigació que s'estigui duent a terme responnent a les preguntes de la Comissió encarregada de la resolució de l'expedient i aportant les proves que se li requereixin.

### b) Persona denunciada

Haurà d'aportar aquella informació que li sigui reclamada per a facilitar la resolució de l'expedient, ja sigui de forma oral o escrita, sempre sota l'empared dels principis de confidencialitat i protecció de dades.

### c) Representació sindical

Els representants del personal municipal han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere i han de sensibilitzar el personal municipal i informar la direcció de l'organisme dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo. A més, les seves funcions principals seran:

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones del personal municipal que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.

#### **d) Personal municipal**

- Posar en coneixement de l'organització qual-sevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas i no impulsar represàlies internes contra les persones implicades en el procediment.

#### **e) Comissió Tècnica d'Igualtat**

La Comissió Tècnica d'Igualtat serà el principal òrgan responsable de l'elaboració, difusió i aplicació del protocol i serà l'encarregada de fer prosperar els procediments que es derivin de les possibles denúncies d'assetjament amb totes les garanties i, sense que suposi una llista tancada haurà de:

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Ésser informada de l'obertura de l'expedient.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

- Realitzar l'avaluació i seguiment d'aquest Protocol, així com impulsar la recollida de dades estadístiques sobre el mateix.

#### **f) Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos**

Formaran part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos: qui ocupi el càrrec de cap del Departament d'Igualtat, una persona tècnica del Departament de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat i una persona de l'organització municipal que, en cas de necessitar-ho, podran rebre assessorament extern de persones professionals especialitzades. Aquesta Comissió es constituirà en el moment de l'aprovació del protocol i en el mateix acord es determinarà la seva renovació temporal.

Les seves funcions principals seran:

- Donar obertura a l'expedient derivat de la denúncia, analitzar la documentació disponible i conèixer l'avaluació preliminar del cas.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o al Servei de Personal.
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.), d'acord amb els principis de confidencialitat i intimitat exposats anteriorment.
- Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada, així com les diligències d'investigació que consideri necessàries.

- Emetre la resolució del cas i proposar les mesures correctores necessàries que haurà d'aplicar el Servei de Personal.
- Emetre un informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat per fer-la coneixedora del resultat del procés.
- Donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.

#### **g) Departament d'Igualtat**

- Proposar accions, en el marc del Pla d'Igualtat, de sensibilització, comunicació i/o formació de caràcter global per conscienciar el personal.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre, així com analitzar la documentació disponible.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Exercir la secretaria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Rebre les denúncies d'assetjament.

- Gestionar tota la documentació que es generi dels expedients derivats de les denúncies d'assetjament i donar resposta als requeriments de la Inspecció de Treball, jutjats i d'altres organismes: preparació de documentació, elaboració d'informes i assistència presencial a les citacions.

#### **h) Departament de Prevenció de Riscos Laborals**

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

#### **i) Servei de Personal**

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre el personal municipal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Promoure, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.

## 7.3. FASES DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### FASE 1. COMUNICACIÓ, ASSESSORAMENT I DENÚNCIA

La pròpia persona afectada per una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, així com qualsevol persona membre de l'organització que sigui testimoni d'una d'aquestes actuacions, haurà de comunicar-ho al Departament d'Igualtat.

Des del primer moment la persona denunciant podrà estar acompanyada per una persona de la seva confiança en totes les actuacions que s'hagin de dur a terme.

La denúncia es podrà fer per escrit o de forma verbal, tant de manera presencial com telemàtica, i serà el Departament d'Igualtat l'encarregat de rebre-la i, en cas de ser necessari, posar-la per escrit per tal d'iniciar la seva tramitació i obrir l'expedient. Un cop iniciat l'expedient en qualsevol cas es demanarà a la persona afectada que es ratifiqui en els fets denunciats, per escrit.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, el Departament d'Igualtat arxivarà l'expedient sense perjudici de que es pugui obrir amb una nova denúncia per via administrativa o judicial.

Sens perjudici de que s'acabi arxivat l'expedient abans de la fase d'investigació, aquestes denúncies es tindran en compte com a dades estadístiques.

El Departament d'Igualtat informarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat en relació a l'obertura dels expedients que s'iniciïn sense que en cap cas figurin dades personals.

### FASE 2. INVESTIGACIÓ

El Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia, iniciarà un procés confidencial i ràpid, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament, objecte d'aquest protocol i, en el termini de cinc dies des de la recepció de la denúncia, es traslladarà la informació a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos a la qual s'aportaran les dades de que es disposen.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de casos, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i avaluació del cas, demanant totes aquelles actuacions i informacions que cregui necessàries per a la resolució del cas, així com la derivació al Servei de prevenció de riscos laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí d'afectacions per condicions del lloc de treball o qualsevol altra mesura adequada al cas.

#### a) Avaluació i investigació

La Comissió d'Avaluació i Gestió de casos iniciarà un procés d'investigació i avaluació. Per fer-ho, recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per

a l'aclariment dels fets exposats directament, o bé contractarà un servei de prevenció aliè especialitzat i que disposi d'experiència acreditada en assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, que efectuarà la investigació del cas per determinar si hi ha o no presumpció d'assetjament.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures s'elevaran al Servei de Personal per a la seva aplicació en un termini màxim de 48 hores.

En el termini màxim de 15 dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos aquesta ha d'emetre un informe vinculant on pot constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si

escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador. O pel contrari, no apreciar indicis d'assetjament i, en tot cas, proposar mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i/o preventives, si escau. Per emetre l'informe, la Comissió tindrà la potestat de designar un/a tècnic/a assessor intern/a o extern/a. Si es considera que cal aplicar mesures preventives d'urgència, el Servei de Personal les durà a terme.

### **FASE 3. RESOLUCIÓ**

En aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere: s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament: En aquest cas s'arxivarà la denúncia.

Tant en un cas com en l'altre, es remetrà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada, i s'informarà de la resolució la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etc.) a la d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere que estigui tipificada en la normativa o en el conveni vigent, es posarà en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar l'expedient administratiu que correspongui.

En tots els casos, quan es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

També existeix la possibilitat d'adreçar-se als serveis d'atenció i suport específics a persones víctimes de violència masclista com els Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD); el Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA); els Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD); així com els serveis de les entitats que treballen contra la violència de gènere i el Servei d'Atenció Integral (SAI).

## 7.4. VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

### a) La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

Tot l'assetjament relatiu a la orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere s'equiparan als d'assetjament per raó de sexe, segons aquest protocol.

### b) La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

#### Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRTLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'Ajuntament" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

### **Jurisdicció penal**

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.





## 8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

### 8.1. AVALUACIÓ GENERAL

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol s'assignarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat la facultat de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte, aquesta Comissió, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, tindrà accés a la informació generada en diferents moments: quan s'hagi emès l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, quan s'emeti la resolució adoptada a partir de la sol·licitud d'intervenció per assetjament objecte d'aquest protocol, o quan ho requereixi.

Amb aquesta finalitat, aquesta Comissió Tècnica d'Igualtat, es reunirà un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'elevà a la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat.

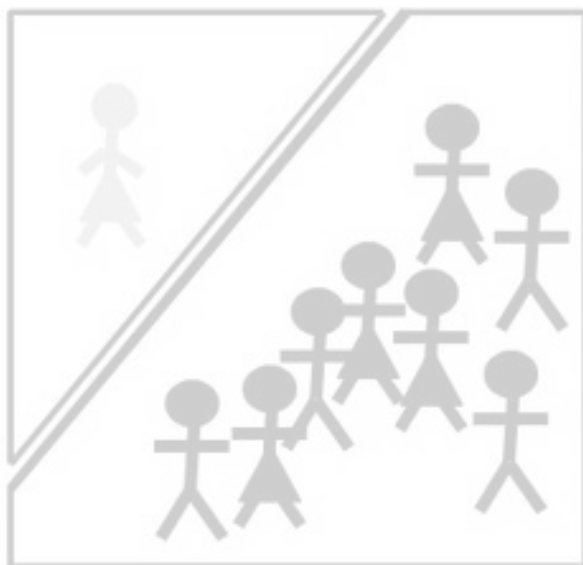
El procediment establert en el present protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat jurídica, amb la consulta i participació prèvies de la representació del personal municipal.

### 8.2. SEGUIMENT ESTADÍSTIC

El Departament d'Igualtat farà un seguiment estadístic de totes les denúncies i consultes sobre situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere que s'hagin produït amb periodicitat anual, tenint en compte, també aquelles realitzades a entitats i associacions que treballen aquestes problemàtiques, així com a la representació sindical.

Per a l'estudi estadístic es tindran en compte totes les denúncies interposades tant si prosperen com si no, de tal manera que es puguin recollir dades sobre la negativa de les possibles víctimes a seguir endavant amb el procediment, fet que serà una dada rellevant sobre l'ambient psicosocial de treball.

Les dades estadístiques es faran arribar a la Comissió Tècnica d'Igualtat.



### ANNEX 1:

### Circular informativa per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral

#### Què són els riscos psicosocials

En la prevenció de riscos laborals es denominen factors de risc psicosocials per a la salut aquells que s'originen en l'organització del treball i que generen respostes de tipus fisiològic, emocional, cognitiu i conductual, que són conegudes popularment com a estrès i que poden ser precursoras de malalties i trastorns diversos entre els quals podem destacar: malalties mentals, malalties cardiovasculars, trastorns musculoesquelètics.

Així mateix, l'exposició laboral a factors psicosocials s'ha identificat com una de les causes més rellevants d'absentisme laboral.

Quan a les avaluacions sobre riscos laborals es distingeixen els següents factors que poden originar riscos psicosocials:

- Les exigències psicològiques del treball (en les seves diverses vessants quantitatives, cognitives i emocionals).
- Els conflictes originats en la necessitat de compaginar tasques i temps laborals, familiars i socials.
- El suport social (de companys/es i superiors), la qualitat de lideratge i alguns altres aspectes de les relacions entre persones que implica el treball.
- Les compensacions derivades del treball.
- La inseguretats sobre l'ocupació i les condicions de treball fonamentals.

En aquest sentit, l'assetjament es considera un factor de risc psicosocial pel que fa a les conseqüències que pot originar sobre les persones que en són víctimes, així com sobre el conjunt de les plantilles que es veuen implicades en conductes d'aquest tipus.

#### Què és l'assetjament sexual?

És la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten a la dignitat de les dones i dels homes en el lloc de treball, i que poden incloure comportaments físics, verbals o no verbals no desitjats, amb l'objectiu o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en concret quan es crea un entorn laboral intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

Perquè es consideri assetjament sexual s'ha de donar necessàriament la concurrència de tres comportaments: sol·licitud de qualsevol conducta de caire sexual, persistència en aquesta petició i rebuig per part de la persona que la rep.

L'assetjament sexual, així com aquell per raó de gènere, orientació i/o identitat sexual i d'expressió de gènere, es pot produir en la mateixa direccionalitat que l'assetjament laboral: ascendent, descendent i horitzontal.

Sense que conformi una llista exhaustiva ni conloent, les conductes més habituals que s'acostumen a descriure com a característiques de l'assetjament sexual al treball són:

- El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic considerat excessiu o innecessari per qui el rep.
- Invitacions deshonestes o comprometedores, la petició de favors sexuals de manera directa, indirecta o mitjançant insinuacions d'una millora de les condicions de treball, d'estabilitat o de conseqüències per a la carrera professional.
- Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, de telèfon o similars de caràcter sexual que resultin ofensius i/o intimidants per qui els rep.
- Difusió d'imatges de contingut sexual sense l'autorització de les persones implicades.
- Proposicions sexuals explícites que generin un ambient de treball hostil.
- Invitacions persistents a participar en activitats socials malgrat que la persona hagi manifestat expressament que li resulten molestes i no desitjables amb la intenció de mantenir-hi relacions sexuals.

### **Què és l'assetjament per raó de gènere?**

Es considera assetjament per raó de gènere (o assetjament sexista) en el treball qualsevol conducta verbal, no verbal o física no desitjada, dirigida contra una persona per raó del seu sexe, i que es doni amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Sense que conformi una llista exhaustiva ni concloent, les conductes més habituals que s'acostumen a descriure com a característiques

de l'assetjament per raó de gènere al treball són:

- Atemptar contra la dignitat d'una persona pel simple fet de ser dona
- Atemptar contra la dignitat d'una persona per estar embarassada o per haver sol·licitat reducció de jornada per la cura dels fills.
- Realitzar observacions tendencioses, burles o comentaris sobre l'aparença física, l'estil de vida o la condició sexual d'una persona.
- Atribuir tasques que no s'adscriuïn a les que pertocquen al seu lloc de feina a una persona per la seva condició de dona.
- Qualsevol actuació en l'entorn laboral contra la dignitat d'una persona motivada pel seu gènere o durant l'exercici d'algun dret laboral previst per a al conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

### **Què és l'assetjament per raó de l'orientació sexual?**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### **Què és l'assetjament per raó de la identitat sexual o expressió de gènere?**

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Sense que conformi una llista exhaustiva ni concloent, les conductes més habituals que s'acostumen a descriure com a característiques de l'assetjament per raó d'identitat sexual o expressió de gènere al treball són:

- Atemptar contra la dignitat d'una persona per la seua orientació i/o identitat sexual.
- Realitzar observacions tendencioses, burles o comentaris sobre l'aparença física, l'estil de vida o la condició sexual d'una persona o identitat sentida.
- Atribuir tasques que no s'adscriuïn a les que pertocquen al seu lloc de feina a una persona per raó de la seua orientació i/o identitat sexual.
- Qualsevol actuació en l'entorn laboral contra la dignitat d'una persona motivada per la seua orientació i/o identitat sexual.
- Negar-se a nomenar a una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb el qual s'identifiqui.
- Expulsar i/o qüestionar a les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona en relació a expressió o identitat de gènere.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

## Què es pot fer davant una situació d'aquest tipus?

**Si consideres que estàs patint una situació de les descrites en aquesta circular et pots dirigir al Departament d'Igualtat per tal d'ajudar-te a resoldre el teu problema.**

Les persones encarregades d'avaluar i abordar aquestes situacions dins la pròpia organització t'assessoraran quan a les possibles vies de resolució. Tanmateix, en cas de preferir-ho, pots denunciar l'assetjament o agressió tant a la Inspecció de Treball com als jutjats i tribunals competents en l'ordre social i/o penal.

La denúncia s'haurà de presentar d'acord amb el procediment marcat en el **"Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere."** i l'Ajuntament es compromet a dotar de tots els recursos necessaris per resoldre-la a les persones responsables, garantint en tot moment el dret a la intimitat de les persones afectades, la total confidencialitat en la tramitació del procediment, i evitant qualsevol represàlia laboral pel fet d'haver interposat la denúncia pertinent.

## ANNEX 2:

### Composició de la Comissió d'avaluació i gestió dels casos

#### CÀRREC

1. El/la Cap del Departament de Polítiques d'Igualtat
2. Una persona del Departament de prevenció de Riscos Laborals
3. Un/a delegat/da sindical
4. Un/a delegat/da sindical
5. Un/a representant de l'organització municipal

- Aquesta Comissió serà renovada cada dos anys.

Les funcions principals seran:

1. Donar obertura a l'expedient derivat de la denúncia, analitzar la documentació disponible i conèixer l'avaluació preliminar del cas.
2. Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o al Servei de Personal.
3. Gestionar el conjunt de documents que formen part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.), d'acord amb els principis de confidencialitat i intimitat exposats anteriorment.
4. Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada, així com les diligències d'investigació que consideri necessàries.
5. Emetre la resolució del cas i proposar les mesures correctores necessàries que haurà d'aplicar el Servei de Personal.
6. Emetre un informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat per fer-la coneixedora del resultat del procés.
7. Donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.

### ANNEX 3:

### Model de denúncia interna per assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual en l'entorn laboral i expressió de gènere

Número d'expedient: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

#### SOL-LICITANT:

Persona afectada	
Altres (especificar càrrec):	

#### TIPUS D'AGRESSIÓ:

<input type="checkbox"/>	Assetjament sexual
<input type="checkbox"/>	Assetjament per raó de gènere, orientació i/o identitat sexual, o d'expressió de gènere

**DADES DE LA PERSONA AFECTADA:** (Introduir les que es coneixen)

#### Dades personals:

Nom i cognoms:	
DNI / NIE	
Telèfon:	
Correu electrònic:	

#### Dades professionals:

Centre de treball:	
Departament:	
Càrrec:	
Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de feina actual:	
Antiguitat a l'organització:	

**DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:** (Introduir les que es coneixen)

**Dades personals:**

Nom i cognoms:	
DNI / NIE	
Telèfon:	
Correu electrònic:	

**Dades professionals:**

Centre de treball:	
Departament:	
Càrrec:	
Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de feina actual:	
Antiguitat a l'organització:	

**DESCRIPCIÓ DELS FETS:**

(En cas de considerar que aquest espai no és suficient es pot adjuntar a aquest document un redactat dels fets ocorreguts que no podrà ser superior a 4 folis)

--

**DOCUMENTACIÓ ANNEXA:**

- Document 1:
- Document 2:
- ...

En base a tot l'exposat es sol·licita a l'Ajuntament de Tarragona que iniciï els tràmits pertinents per posar fi a la situació denunciada i adoptar les mesures correctores i sancionadores pertinents si és el cas.

Data

Signatura

