

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE SON SERVERA



Ajuntament
de Son Servera

2020

Amb el patrocini de:
Direcció Insular d'Igualtat
Departament de
Participació Ciutadana i Presidència
Consell de Mallorca

CONTINGUT

1.	INTRODUCCIÓ.....	2
2.	DECLARACIÓ D'INTOLERÀNCIA.....	3
3.	ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	4
4.	PRINCIPIS EN L'APLICACIÓ D'AQUEST PROTOCOL.....	4
5.	DEFINICIONS I CAUSES.....	5
6.	MESURES PREVENTIVES.....	7
7.	VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT.....	7
8.	PROCEDIMENT DE DENÚNCIA DAVANT EL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.....	8
9.	ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA.....	12

1. INTRODUCCIÓ

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és una forma de violència que atempta contra drets fonamentals com són el dret a la intimitat (art. 18.1 de la Constitució espanyola), el dret a la dignitat (art. 10 CE) i el dret d'igualtat (art. 14 CE), entre altres.

En aquest sentit, La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i d'homes, es fa partícip d'aquesta realitat quan assenyala l'obligació d'implementar mesures concretes per abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics que possibilitin donar curs i solució als casos que puguin sorgir en les diferents organitzacions. De fet, l'article 62 assenyala el següent:

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

- a. El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b. La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c. El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.
- d. La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulin una queixa o denúncia.

A més, l'article 46 de la Llei 11/2016, sobre igualtat de dones i homes a les Illes Balears, exposa el següent:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears adoptaran les mesures necessàries per a l'existència d'un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. [...] Mesures que s'hauran de negociar amb les i els representants de les treballadores i dels treballadors, com l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives o accions de formació.
2. En qualsevol cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i, amb l'objecte d'evitar-los, les administracions públiques arbitraràn protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.
3. Els protocols d'actuació inclouran les indicacions que s'hauran de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Per tant, en compliment de la normativa assenyalada i amb la finalitat de mantenir un ambient de treball saludable i de garantir el respecte entre les persones, es desplega aquest Protocol amb l'objectiu de determinar les actuacions i les responsabilitats de les parts que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions, per tal de garantir la salut i els drets de totes les persones que les pateixen.

2. DECLARACIÓ D'INTOLERÀNCIA

L'Ajuntament de Son Servera declara tolerància zero contra la pràctica de l'assetjament, ja sigui de caire moral o sexual, atès que aquest tipus d'actituds suposen un greu atemptat contra la dignitat de la persona, així com un acte discriminatori. Per això, l'Ajuntament de Son Servera declara el següent:

- La total prohibició de qualsevol acció o conducta constitutiva d'assetjament de qualsevol naturalesa.
- La responsabilitat de col·laborar per garantir un entorn laboral en el qual qualsevol tipus d'assetjament sigui considerat inacceptable correspon a qualsevol nivell jeràrquic de l'empresa, ja que afecta totes les persones treballadores.
- Els comandaments intermedis i directius assumeixen l'obligació de garantir l'absència d'assetjament en els diferents sectors productius i departaments que estiguin sota la seva direcció o responsabilitat.
- Mitjançant aquest Protocol, les parts estableixen un mètode d'actuació per a la prevenció i la ràpida solució de les reclamacions relatives als assetjaments sexual i moral, amb les degudes garanties d'imparcialitat i confidencialitat i en un marc d'observació de les normes constitucionals, laborals i de les declaracions relatives als principis i drets laborals fonamentals.
- En el supòsit d'assetjament, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que el pateixi i evitar per tots els mitjans possibles que la situació no es repeteixi.
- Correspon a cada persona determinar el comportament que li resulti inacceptable i ofensiu, i així ho ha de fer saber a les persona assetjadora, per si mateixa o a través de persones de la seva confiança. A més, pot utilitzar els passos o procediments que es determinen en aquest Protocol.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és d'aplicació directa a tot el personal de l'Ajuntament de Son Servera, sigui quina sigui la seva funció en l'organització i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic, la seva categoria professional i ubicació, les seves funcions i el tipus de contracte, etc.

En aquest protocol també s'ha de preveure i resoldre la situació del personal no contractat per l'Ajuntament però que presten serveis en les seves instal·lacions, com és el cas del personal d'empreses contractistes o subcontractistes (article 42 de l'ET) i el personal d'empreses de treball temporal, ja que poden ser subjectes actius o passius d'una situació d'assetjament.

4. PRINCIPIS EN L'APLICACIÓ D'AQUEST PROTOCOL

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

- Principi de respecte a la dignitat personal. Les actuacions s'han de fer amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
- Principi de confidencialitat. L'interès de totes les parts de procedir amb la discreció necessària per protegir la dignitat i la confidencialitat de tothom, i la no-divulgació de cap informació a parts no implicades en el cas.
- Principi de celeritat. Les queixes han de ser investigades i tractades sense demores indegudes.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Totes les parts implicades han d'aconseguir una audiència imparcial i un tractament just.

A més, s'ha de tenir en compte que les queixes han de ser sostingudes per informació detallada i, per tant, l'ajuda externa pot ser necessària.

5. DEFINICIONS I CAUSES

➤ **DEFINICIONS:**

- **Assetjament moral.** S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de feina, que suposi de manera directa o indirecta un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, promoció professional o la permanència en el lloc de treball, cosa que afecta negativament l'entorn laboral.
Els factors que diferencien l'assetjament moral respecte d'altres situacions (conflictes, estrès, *burnout*, pressions laborals) és la recurrència i repetició de la conducta i la intencionalitat de voler fer mal.
- **Assetjament sexual.** Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tenguin el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

A diferència de l'assetjament moral, no és necessari que les accions d'assetjament sexual a la feina es desenvolupin durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual. L'assetjament sexual és, per sobre de tot, una manifestació de relacions de poder. Les dones estan molt més exposades a ser víctimes de l'assetjament sexual.

- **Assetjament per raó de sexe.** S'entén assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat dins l'àmbit laboral cap a una persona en funció del seu sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser efectuades de manera contínua i sistemàtica.

Dins aquest llista de definicions, també cal esmentar quin tipus de **situacions no són qualificades** d'assetjament moral o d'assetjament psicològic:

- Estil autoritari de direcció o comandament intermedi.
- Cridada d'atenció a un col·laborador o crítica constructiva de realització del contingut de treball.
- Discussió o enfrontament entre companys.
- Trasllat justificat o mobilitat dins de l'empresa, encara que això suposi una incomoditat per a la persona afectada.
- Crítiques perquè altres companys ascendeixen econòmicament o jeràrquicament.
- Augment de la càrrega de feina per circumstàncies de la producció.
- Clima laboral insatisfactori o mal ambient laboral.
- Situacions de desgast professional o *burnout*, estrès laboral, assetjament sexual etc.

➤ CAUSES

Sense ser una llista exhaustiva, les causes o motivacions que poden impulsar l'assetjament sexual i l'assetjament moral són les següents:

- Estereotips propis de relació de poder entre homes i dones del model patriarcal traslladats al món laboral.
- L'obtenció simple d'un benefici sexual. Constitueix un abús o xantatge (*quid pro quo*) si la resposta s'utilitza com a base per prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (renovació del contracte, promoció professional, millora de sou, etc.). O bé si condiciona les relacions laborals.
- El sexe de la persona assetjada. Quan el fet que un determinat individu ocupa un lloc de feina que la persona assetjadora considera propi de l'altre sexe, això constitueix el desencadenant d'una situació d'assetjament sexual.

- La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil. S'aconsegueix mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no van dirigits a cap persona determinada.
- Dins l'assetjament psicològic, l'assetjament sexual constitueix una eina més per aconseguir humiliar i degradar la persona.
- Una jerarquia burocràtica rigorosa.
- Exigència de forta acomodació a les normes.
- Pràctiques de direcció autoritàries, abusives o basades en el temor.
- Deficient capacitat dels comandaments per dirigir persones.
- Promoció professional a través d'amiguisme.
- Dependència jeràrquica confusa.
- Filosofia de la competitivitat de l'organització: el rendiment i el benefici estan per sobre de tota la resta.
- Absència de valors morals com ara la germanor, la solidaritat o l'equitat.

No hi sol haver organitzacions que practiquin l'assetjament, sinó individus; però hi ha organització que faciliten o incrementen la probabilitat que ocorri.

6. MESURES PREVENTIVES

Des de l'Ajuntament de Son Servera es volen evitar comportaments contraris a la declaració d'intolerància. Per això, a més de la declaració d'intolerància i d'aquest Protocol, l'Ajuntament de Son Servera:

- Ha d'elaborar material divulgatiu adreçat a tot el personal amb la finalitat de sensibilitzar i informar sobre els diferents tipus d'assetjament i el procediment d'actuació davant una situació d'assetjament.
- Ha d'establir mesures concretes per dur a terme el disseny d'una política d'igualtat integrada en la seguretat i la salut, tal com preveu el Pla d'igualtat municipal.
- Ha de realitzar formacions relacionades amb la temàtica.
- Ha d'establir canals de comunicació i altres accions en matèria de sensibilització.

7. VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Via de resolució interna	<ul style="list-style-type: none"> • Resposta directa: la persona afectada davant l'assetjament pot reaccionar adreçant-se directament a l'autor o a l'autora dels fets. També pot formular una queixa davant la regidoria de personal /departament de personal o davant la batlia i demanar el suport necessari per poder superar la situació. • Denúncia interna: a continuació s'estableix el procediment de denúncia (apartat 8 d'aquest Protocol).
Via de resolució externa	<ul style="list-style-type: none"> • Via administrativa/judicial: interposició de denúncia davant policia /administració pública laboral.

8. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA

1a Fase:	Comunicació:	qui, com i on denunciar
2a Fase:	Avaluació i investigació:	com es fa el procés d'investigació
3a Fase:	Resolució:	informe de resultats de la investigació

➤ 1a Fase. Comunicació

Qui pot interposar una denúncia d'assetjament i on?

- **Persona assetjada.** Denúncia de la persona afectada: la persona que es consideri objecte dels comportaments abans descrits pot interposar escrit de denúncia
 - davant el Comitè de Seguretat i Salut (CSS)
 - de manera presencial en el departament de RH/àrea de personal
 - a través del c/e igualtat@sonservera.es

Si es possible, per mitjà del model de denúncia (annex I).

Amb aquesta denúncia, s'iniciarà un procés intern d'investigació dels fets i, si escau, de sanció. En un termini màxim de tres dies des de la recepció de la denúncia, la persona receptora convocarà el CSS en sessió extraordinària juntament amb la persona que ha

presentat la denúncia a fi de donar-li audiència i iniciar la recopilació d'informació i formar la comissió Investigadora del cas.

- **Denúncia per part d'altre personal o dels representants de les persones treballadores.** En aquest cas, per continuar el procediment cal el consentiment exprés de la persona afectada. La persona assetjada pot manifestar davant el CSS la seva voluntat de seguir o no amb el procediment iniciat per una tercera persona o per una persona representant. En cas d'acceptació, serà convocada de forma extraordinària per donar-li audiència. En cas que la denúncia provengui d'un altre treballador o treballadora, o dels seus representants, o bé si el cas és detectat per l'SPA i el seu personal tècnic així ho comunica a la persona interlocutora, també es convocarà en un termini màxim de tres dies el CSS en sessió extraordinària, juntament amb la persona presumptament assetjada, i s'informarà del procediment iniciat per denúncia de tercer. La persona assetjada podrà decidir continuar o no aquest procediment, de la qual cosa s'ha de deixar constància per escrit. Sigui com sigui, en aquest acte se li donarà per escrit tota la informació sobre les accions que pot emprendre de forma interna i externa.

Tot i la conveniència de presentar la denúncia tan aviat com sigui possible, no s'estableix cap termini a l'efecte, ateses les implicacions emocionals en què hom pot estar sotmès en situacions així.

Totes les denúncies han de ser necessàriament per escrit (model annex I), excepte la comunicació per part del personal tècnic de l'SPA que pot ser verbalment o mitjançant l'avaluació o altre tipus de document. En qualsevol cas, la comunicació per part del personal tècnic de l'SPA es farà a la persona interlocutora, la qual convocarà immediatament el CSS en sessió extraordinària i impulsarà aquest procediment contra l'assetjament.

Des del dia de la primera sessió extraordinària del CSS, aquest o la comissió investigadora del cas té un termini màxim de 10 dies per resoldre si efectivament hi ha assetjament. Aquest termini és prorrogable fins a cinc dies més, per decisió unilateral de tots els membres del CSS.

➤ 2a Fase. Avaluació i investigació

- **Convocatòria del Comitè.** El CSS serà convocat en sessió extraordinària en un termini màxim de tres dies des de la denúncia o comunicació. En aquesta sessió també seran convocats el personal tècnic de prevenció de l'SPA i la persona assetjada, els quals hi acudiran amb dret a veu però sense dret a vot, i una persona de la Comissió Permanent d'Igualtat o de la regidoria o àrea d'Igualtat de l'Ajuntament (suport tècnic).
- **Es concretarà una comissió investigadora del cas amb la composició següent:** personal tècnic del CSS (per part de l'RLT); persona de la Comissió Permanent d'Igualtat o de la regidoria o àrea d'Igualtat de l'Ajuntament (suport tècnic); regidor o regidora que gestiona la part de personal i personal tècnic del Servei de Prevenció (SPA). Així mateix,

el CSS elaborarà una proposta de les entrevistes a realitzar (persones relacionades amb el cas, etc.).

- **Entrevistes.** El CSS o la comissió investigadora iniciarà un procés d'investigació i avaluació mitjançant la recopilació d'informació i les declaracions que calgui. Si es considerarà oportú, per unanimitat dels membres del CSS, es podran delegar les entrevistes a dues persones representants (una de l'empresa i una altra en representació del personal delegat de prevenció). Per recopilar la informació es realitzaran entrevistes directes a les persones següents:

- **A la persona assetjada.** El CSS o la Comissió investigadora del cas entrevistarà directament la persona afectada per aclarir els fets. La persona assetjada ha d'aportar indicis o proves que fonamentin la situació d'assetjament. I la persona presumptament assetjadora, les proves o els indicis de l'absència de tal fet, d'acord amb el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova (article 13 de la Llei orgànica 3/2007). Per altra banda, també s'oferirà una reunió conjunta entre la persona afectada i la persona assetjadora per intentar fer palesos els comportaments no tolerats. Es durà a terme en seu del CSS, amb la presència del personal tècnic de l'SPA sempre que la persona assetjada ho consenti. Independentment que la persona afectada hagi consentit o no la reunió amb la persona assetjadora, en seu del CSS es demanarà a la persona assetjada si té propostes per millorar la seva situació (p. ex. canvi de lloc de feina, no compartir espai etc.), en cas que la situació arribi a tenir la consideració d'assetjament per part del CSS.
- **Al personal:** companys i companyes, i cap d'àrea, així com altres testimonis proposats per la persona afectada.
- **A la presumpta persona assetjadora.** Se li explicaran els fets exposats per la persona assetjada i pels testimonis del personal. La persona presumptament assetjadora podrà proposar l'entrevista dels testimonis del personal.
- **A la persona presumptament assetjada.** Una altra vegada se li explicaran els fets exposats per la persona assetjadora i pel personal entrevistat i cap d'àrea o altres testimonis.

Les entrevistes es realitzaran en presència de la representació legal de la plantilla, sempre que la persona entrevistada consideri que no vol que sigui aplicada aquesta instrucció.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

➤ 3a Fase. Resolució

Un cop realitzades les entrevistes i la recopilació d'informació, i mantingudes les reunions que s'hagin considerat necessàries, el CSS es reunirà i emetrà un informe vinculant en el qual ha de constar algun dels dos indicis següents:

- a) Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'obertura de l'expedient sancionador.
- b) No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'aplicació de 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. Aquest informe s'ha d'emetre per part de l'SPA.

Una vegada que l'SPA hagi tramès la documentació sol·licitada, el CSS, amb l'assessorament tècnic de prevenció, ha de resoldre el procediment i adoptar les mesures que consideri adients tot garantint la protecció suficient de la persona assetjada i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Si s'arriba a la conclusió que hi ha hagut assetjament, s'ha de trametre escrit a la persona assetjadora en el qual se l'informi que el seu comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament i, per tant, que des del CSS s'elaborarà una proposta a batlia per iniciar un expedient sancionador.

En cas que la persona assetjadora no sigui personal treballador i per tant no estigui sotmès al règim sancionador previst per a personal laboral i funcionari, el CSS ha de proposar a la Batlia de l'Ajuntament que emprengui les mesures legals pertinents (per exemple sol·licitud de renúncia de l'acta de regidor o regidora).

En qualsevol cas, la persona interlocutora o la mateixa comissió d'investigació del cas ha de fer el seguiment de les mesures adoptades i un cop implementades ha de sol·licitar a la persona assetjada si considera que l'assetjament ha finalitzat o si encara continua.

Així mateix, i en qualsevol cas, s'ha d'informar la persona assetjada dels recursos administratius i judicials de què disposa fora de l'àmbit de l'Ajuntament de Son Servera, s'hagi iniciat o no l'expedient sancionador.

En cas que es conclogui que no hi hagut cap comportament que pugui tenir consideració d'assetjament, aquesta decisió s'ha de formalitzar per escrit raonat en què s'informi sobre les opcions de denúncia dins i fora de l'Administració.

