



# **PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

**NOVEMBRE 2017**

## **ÍNDEX**

- 1. Acord**
  - 2. Objecte**
  - 3. Normativa Legal**
    - 3.1. Estatal**
    - 3.2. Autonòmica**
  - 4. Conceptes i definicions**
    - 4.1. L'assetjament sexual**
    - 4.2. L'assetjament per raó de sexe**
  - 5. Principis d'actuació i compromisos**
  - 6. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**
  - 7. Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat**
  - 8. L'assessoria confidencial**
  - 9. Procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe**
    - 9.1. Inici del procediment**
    - 9.2. Procediment informal**
    - 9.3. Procediment formal**
      - 9.3.1. Sol·licitud d'investigació**
      - 9.3.2. Investigació**
      - 9.3.3. Informe de la Inspecció**
  - 10. Seguiment**
  - 11. Revisió**
  - 12. Disposicions complementàries**
- ANNEX I**
- ANNEX II**

## 1. Acord

La Direcció de **PORTS DE LES ILLES BALEARS** i la **Comissió d'Igualtat** d'Oportunitats entre Dones i Homes reconeixent recíprocament amb legitimitat i capacitat suficient s'estableix el present **PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN EL TREBALL** d'aplicació en tots els centres pertanyents a **PORTS DE LES ILLES BALEARS** i els que siguin d'aplicació en el futur.

Aquest protocol desenvolupa l'article 48 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LO 3/2007): Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

La representació legal dels treballadors (en endavant RLT) ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores, i la informació a la direcció de l'empresa i a la Comissió d'Igualtat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

## 2. Objecte i àmbit d'aplicació

L'objecte d'aquest document és desplegar una línia d'acció del Pla d'Igualtat que preveu l'aprovació d'un protocol que estableixi les mesures necessàries per impedir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, en el cas que es produeixin, i una vegada comprovada la veracitat de les denúncies presentades, eradiqui aquests comportaments reprobables sense distinció de la persona que l'exerceixi, per oferir en tot moment el suport moral i anímic necessari a la presumpta víctima.

A través de la prevenció d'aquestes situacions i la difusió dels principis, drets i compromisos declarats i dels procediments establerts, s'ha de garantir el respecte i el tracte digne a tot el personal. Quan l'assetjament es produeixi dins la nostra organització, l'objectiu és que es posin en marxa les actuacions previstes en aquest protocol per tal d'identificar-lo i així poder actuar amb celeritat.

El procediment fixat en el present protocol d'actuació serà d'aplicació per a la prevenció i el tractament de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en el lloc de feina que pugui haver-hi en qualsevol dels centres de **PORTS DE LES ILLES BALEARS**.

## 3. Normativa legal

### 3.1. Estatal

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull en l'article 15 els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions i l'article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, inclosos tots els nivells. L'Estatut dels treballadors, en l'article 4 del Text refós aprovat mitjançant el Reial Decret legislatiu 1/1995, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, al respecte a la pròpia intimitat, a la consideració deguda, a la pròpia dignitat i a la protecció enfront de les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, recull en l'article 14.h el dret dels empleats públics al respecte de la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. L'article 95.2.b tipifica com a falta molt greu 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 l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, en l'article 6, a la discriminació directa i indirecta; en l'article 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; en l'article 8, a la discriminació per embaràs i maternitat; en l'article 9, a la indemnitat davant les represàlies; en l'article 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; en l'article 11, a les accions positives; en l'article 12, a la tutela judicial efectiva, i en l'article 13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. Finalment, en l'article 51 estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les competències que tenen, hauran d'establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

L'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, tipifica com a delictes l'assetjament sexual i estableix penes que poden oscil·lar entre multa, arrest i, fins i tot, presó fins a un any, en funció de la gravetat del cas, de si hi ha o no una relació jeràrquica entre la persona que assetja i la presumpta víctima o una situació d'especial vulnerabilitat de la persona assetjada.

## 3.2. Autònoma

L'article 137 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, tipifica com a falta molt greu l'assetjament sexual o psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. El Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de les Illes Balears, recull com a falta molt greu qualsevol actuació que suposi discriminació per raó de raça, de sexe, de religió, de llengua, d'opinió, de lloc de naixement o de veïnatge, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, estableix en l'article 57 que les administracions públiques, en el marc de les seves competències, han d'incorporar i aplicar el codi de conducta contra l'assetjament sexual i moral, d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

L'article 103.b del V Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears tipifica com a falta molt greu l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

L'article 2 del Decret 91/1989, de 5 d'octubre, de creació de la Inspecció General de Serveis, estableix com a objecte de la Inspecció la vigilància del compliment estricte de les normes en matèria de funció pública que afectin el personal funcionari, eventual, interí i laboral en totes les matèries que es regulen en la Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, excepte l'actuació en el procés selectiu dels tribunals i òrgans de selecció, que exerceixen la seva funció amb independència plena.

## 3.3. II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears

En el capítol XII. Regim disciplinari. Reponsabilitat civil, en el seu article 84: faltes molt greus, es tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

## 4. Conceptes i definicions

### 4.1. L'assetjament sexual

L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual, o altres comportaments basats en el sexe, que afecten la dignitat de la dona i de l'home en el treball, i que s'exterioritzen per mitjà d'un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, el subjecte actiu sap o ha de saber que aquesta conducta és indesitjada per la víctima. Així mateix, l'assetjament ha de ser ponderat objectivament com a capaç de crear un ambient de

treball intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant. Aquesta situació es pot produir tant dins com fora del lloc de treball, durant la selecció prèvia a la relació contractual, o dins d'aquesta; la persona assetjadora sol ser una persona superior en la jerarquia, però també pot ocupar una posició d'igual o inferior rang jeràrquic.

## 4.2. L'assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2 L.O 3/2007).

El caràcter laboral es presumeix en produir en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.4 3/2007), de la mateixa manera que els dos tipus d'assetjament (art. 7.3 3 / 2007LOI).

**En tot cas, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es consideraran conductes discriminatòries que han de ser no només prohibides, sinó, i especialment, previngudes per tal d'intentar que, si n'hi ha, tinguin una incidència mínima i, si s'escau, siguin sancionades.**

L'assetjament presenta diferents modalitats, segons la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup d'elles sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona treballadora o per un grup d'elles sobre un company o companya.

## 5. Principis d'actuació i compromisos

A més dels principis generals que es reconeixen en les normes indicades en aquest Protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats en els casos d'assetjament, s'han de preservar també els principis següents:

- **Principi de no discriminació per raó de sexe, orientació sexual, raça, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstàncies personals o socials.**
- **Principi de lleialtat institucional.**
- **Principi d'equitat.**
- **Principi de respecte a la dignitat personal.**
- **Principi de confidencialitat.**
- **Principi d'eficàcia, coordinació i participació.**
- **Principi de celeritat.**
  
- *En el marc de l'aplicació dels principis anteriors i de la normativa vigent, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears manifesta que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes que atempten contra la dignitat de les persones empleades públiques, per la qual cosa les rebutja, les condemna i es compromet a:*
- **Preservar el dret de totes les persones empleades de PORTS a ser tractades amb dignitat i respecte i adoptar les mesures adients per fer-ho efectiu.**
- **Prevenir i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, amb l'establiment de les garanties necessàries per tractar les situacions produïdes i evitar que es tornin a generar.**
- **Protegir el dret del seu personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe, d'una manera especial i en el marc d'aquest protocol, a la seva integritat física i moral, a la seva intimitat, al seu honor i a la pròpia imatge.**
- **Promocionar la prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través de la**

informació i la formació adients per a tot el personal.

- **Atendre amb diligència les denúncies presentades**, investigar qualsevol conducta susceptible de ser considerada assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i respectar els principis de celeritat i imparcialitat.
- **Aplicar les mesures disciplinàries** corresponents quan els fets acreditats i veraçs siguin constitutius d'una infracció sancionable.
- **Donar suport i assessorar les víctimes** d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe mitjançant l'orientació i la derivació als organismes i recursos existents en aquesta matèria que necessitin.

## **6. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**

**PORTS DE LES ILLES BALEARS**, a través de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, posarà en marxa les accions següents per a la prevenció i la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual:

- **Informació, formació i capacitatció en aquest àmbit**, amb l'objectiu que la prevenció es produeixi en un panorama al més ampli possible.
- **Difusió d'aquest protocola** través de tots els mitjans possibles amb l'objectiu de garantir que el conegui tot el personal de l'àmbit d'aplicació.
- **Inclusió en els plans de formació** del personal d'accions formatives específiques o, dins de les programades en matèria d'igualtat de gènere, en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquest protocol.
- **Actuacions de sensibilització** que impliquin tots els nivells de **PORTS DE LES ILLES BALEARS**, especialment els alts càrrecs i el personal directiu públic professional com a agents principals i destacats pel seu nivell de responsabilitat en la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
- **Formació específica per a les persones que han de participar en els procediments** per detectar, investigar i sancionar les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.



## 7. La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat

És l'òrgan encarregat de tramitar el procediment en cas de denúncia. Es constituirà amb caràcter permanent amb una composició paritària per part de l'empresa i de la RLT i amb substituïts ubicats als departaments d'oficines i/o d'els ports, per agilitzar així la tramitació de les denúncies. En cas de coincidència del centre de treball de les persones membres de la comissió i el denunciador i denunciat, es procedirà a la substitució de la persona membre del comitè quan sigui necessari. El mateix succeirà en el cas que entre la persona de la comissió i la persona denunciador o denunciada hi hagi una relació familiar o d'afinitat.

Aquesta Comissió té les funcions següents amb relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe:

- **Rebre totes les denúncies** per assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i garantir-ne la confidencialitat.
- **Dur a terme la primera valoració de la situació i sol·licitar**, d'acord amb la legislació vigent, que la Comissió Tècnica de Seguiment dugui a terme la investigació dels fets, en el cas que la valoració els hagi qualificat com a possibles conductes greus o molt greus.
- **Posar en marxa el procediment informal** que es detalla en l'apartat 9.2 en el supòsit que la Comissió Tècnica hagi valorat els fets com a possibles conductes lleus, amb el consentiment previ de la presumpta víctima.
- En cas que s'estimi pertinent, **s'oferirà a la presumpta víctima la possibilitat d'assistir al Servei de Prevenció de Riscos Laborals**, perquè aquest faci els estudis tècnics del lloc de treball i del seu entorn, així com les tasques mèdiques que pertorquin.
- **Informar la presumpta víctima de la proposta d'aplicació del procediment informal**, si s'escau, i demanar-li el consentiment per iniciar-lo.
- **Designar a les persones que assumiran l'assessoria confidencial** i comunicar-ho a la presumpta víctima
- **Comunicar el nomenament a les persones encarregades** de dur a terme l'assessoria confidencial perquè l'accepti voluntàriament.
- **Proposar mesures preventives** adreçades a protegir la presumpta víctima.
- **Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades** i de les sancions que s'hagin imposat.

- En cas de dubte per part de la Comissió Tècnica de Seguiment, aquesta podrà consultar l'Institut de la Dona, respectant la confidencialitat en tot moment.
- Qualsevol altra que pugui derivar-se de la naturalesa de les seves funcions i del que es preveu en aquest protocol.

## 8. La Comissió Tècnica de Seguiment; altres funcions

La Comissió Tècnica de Seguiment DESIGNARÀ DUES PERSONES DE CONTACTE, una per part del treballador/a i una altra per part de l'empresa, que TENEN com a finalitat assistir la presumpta víctima durant tot el procediment i **facilitar-li tot el que necessiti amb relació a la situació derivada del presumpte assetjament, amb la màxima objectivitat i respecte cap a totes les persones afectades.**

La Comissió Tècnica de Seguiment ha de dur a terme les funcions següents:

- **Atendre durant tot el procés la presumpta víctima** i iniciar, si ho demana, les actuacions que legalment siguin necessàries.
- Col·laborar amb la Gerència de Ports de les Illes Balears en el CAS DEL PERSONAL LABORAL i/o PERSONAL FUNCIONARI SI FOS NECESSARI. TAN SOLS S'HA DE RECÓRRER A la Inspecció de Serveis de la CAIB, EN EL CAS D'UN ASSETJAMENT MOLT GREU DE PERSONAL FUNCIONARI.
- **Proporcionar l'atenció necessària que requereixi la presumpta víctima**, inclosa la gestió amb l'Administració de les mesures que sigui convenient adoptar.
- **Executar el procediment informal** en el cas de conductes qualificades com a lleus en què la presumpta víctima autoritzi l'aplicació d'aquest procediment.
- **Fer el seguiment de les actuacions dutes a terme** i comunicar-les a la Comissió Tècnica.

Les persones de contacte de la Comissió Tècnica de Seguiment, en l'aplicació del procediment definit en aquest protocol, està obligada a **mantenir la màxima confidencialitat**. El mateix deure de confidencialitat tenen tots els membres de la Comissió Tècnica de Seguiment i totes les persones que col·laborin en el procediment i seguiment, deure que les persones de contacte els ha de remarcar.

## 9. Procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe

El procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe **ha de ser àgil i ràpid** i ha de **protegir en tot moment la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades**; així mateix, **ha de garantir la protecció suficient de la presumpta víctima** quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'aquesta situació.

S'estableixen dos tipus de procediments:

1. **UN PROCEDIMENT INFORMAL**, en els casos que la Comissió Tècnica de Seguiment hagi qualificat els fets com a possibles conductes lleus i sempre que la presumpta víctima ho autoritzi;
2. **UN PROCEDIMENT FORMAL**, en el cas de conductes valorades com a greus o molt greus, es durà a terme una investigació exhaustiva dels fets denunciats.

### 9.1. Inici del procediment

- Qualsevol persona inclosa dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol que es consideri víctima d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en el seu àmbit laboral, o qualsevol persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament, pot presentar una denúncia o comunicar els fets a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat
- Quan la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat rebi una denúncia s'ha de posar en contacte, **en un termini màxim de 48 hores, amb les persones de contacte designades** per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, per consensuar la via més adequada per fer-la-hi arribar, a fi d'assegurar la confidencialitat dels fets i de les persones implicades.
- **Les dues persones de contacte** designades per la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha **d'obrir un expedient i assignar un codi numèric a totes les persones afectades**, per garantir la màxima confidencialitat en tot moment.

En el cas que els fets es posin en coneixement de manera verbal i la presumpta víctima vulgui continuar-ne la tramitació, **haurà d'exposar els fets per escrit i sol·licitar l'aplicació del procediment que es regula en aquest protocol.**

D'altra banda, si és una tercera persona la que fa constar els fets, aquesta circumstància s'haurà de comunicar a

la presumpta víctima, perquè pugui confirmar i ratificar els fets per escrit, si escau.

En el supòsit que la presumpta víctima no desitgi que s'apliqui aquest protocol, les persones de contacte designades per la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat han de fer una diligència en què faci constar els fets i arxivar-la.

**En el cas que la Comissió Tècnica consideri que els fets denunciats no s'ajusten a l'objecte d'aquest protocol ha de redactar un informe en què motivi la noadmissió de la denúncia i ho ha de comunicar a la persona denunciant.**

En l'**ANNEX I s'inclou el model d'imprès per sol·licitar l'inici del procediment** que es preveu en aquest protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual que, a més a més, ha de ser accessible en el microlloc del Pla d'Igualtat.

En aquest protocol també s'inclou, com a **ANNEX II, una taula orientativa i no exhaustiva de possibles conductes considerades com a constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe**, classificades segons el nivell de gravetat.

Una vegada rebuda la denúncia, **les persones que estan en contacte directe amb la víctima, han de convocar la Comissió Tècnica amb caràcter d'urgència** per dur a terme les actuacions que consideri convenientes, d'acord amb aquest protocol.

## **9.2 Procediment informal**

En el cas que les **conductes hagin estat classificades com a lleus**, la Comissió Tècnica sol·licitarà a la presumpta víctima l'autorització per aplicar el procediment informal.

L'objectiu d'aquest procediment **és resoldre el problema amb la celeritat i discreció màximes i evitar la repetició d'aquestes conductes en un futur**, ja que el fet de fer saber al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que provoca el seu comportament moltes vegades és suficient perquè se solucioni el problema.

### **Descripció del procediment informal:**

- El **procediment l'iniciarà la Comissió Tècnica**, una vegada valorats els fets, amb una comunicació a la presumpta víctima per demanar-li si està d'acord que es posi en marxa un procediment informal per solucionar el conflicte i posar fi a la presumpta conducta assetjadora.
- També se li demanarà, quan sigui possible, que **triï les persones que hauran d'encarregar-se d'exercir de conductors i de conduir aquest procediment** d'entre les persones capacitades per fer-ho.

- En primer lloc, les persones de contacte elegides han de **comprovar l'existència d'indicis** que dotin de veracitat la denúncia presentada.
- Si es **confirma la consistència de la denúncia**, han de contactar amb la persona denunciada amb la màxima discreció i respecte, per comunicar-li l'existència d'una queixa o denúncia sobre la seva conducta i informar-la de les conseqüències ofensives i de les eventuais responsabilitats disciplinàries que se'n poden derivar, al mateix temps que li dona l'oportunitat de defensar-se de les acusacions.
- **Informar la presumpta víctima de les gestions que s'han fet** i de la proposta d'actuacions per solucionar el problema, la qual cosa pot incloure, entre d'altres, **un procés de mediació o l'inici del procediment formal**, en el cas que la presumpta víctima manifesti el desacord amb les mesures proposades o que la proposta d'actuacions no sigui admesa per ambdues parts.
- Realitzar un informe que garanteixi la confidencialitat de les persones afectades i, si escau, arxivar l'expedient.
- **Aquest procediment s'ha de desenvolupar en un termini màxim de deu dies des de l'acceptació per part de la presumpta víctima.**

### 9.3. Procediment formal

Aquest procediment s'inicia quan l'informe de valoració de la Comissió Tècnica considera que les conductes **denunciades tenen caràcter greu o molt greu**, o, en el cas de les conductes valorades com a lleus, quan, degudament fonamentat, així ho proposi l'informe de l'assessoria confidencial que conclou el procediment informal.

#### 9.3.1. Sol·licitud d'investigació

El procediment formal s'iniciarà amb la sol·licitud de la Comissió a **la persona encarregada de l'assessoria confidencial**, perquè ordeni l'inici de la investigació en un termini màxim de cinc dies hàbils, tràmmit que s'ha de comunicar a la persona afectada.

#### 9.3.2. Investigació

La **persona encarregada de l'assessoria confidencial** ha de dur a terme les actuacions adients d'acord amb el Protocol.

No es poden reunir en una mateixa compareixença el presumpte assetjador i la presumpta víctima, llevat que la víctima hi consenti, de la qual cosa ha de quedar constància en l'expedient.

Per garantir la protecció de totes les parts implicades, si en el procés d'investigació o en qualsevol moment es detecten indicis d'una presumpta falsedat de la denúncia, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecia mala fe en l'acompliment d'aquest protocol, les persones que, en tot cas, es considerin perjudicades, poden dur a terme les accions legals que considerin oportunes, per la qual cosa se'ls haurà de comunicar la presumpta falsedat o mala fe detectades en la investigació dels fets.

**Aquesta investigació ha de concloure en un termini màxim de dos mesos.**

### **9.3.3 Informe de la Inspecció**

Una vegada finalitzada la investigació, la Comissió Tècnica ha d'emetre un informe amb les propostes i les conclusions que consideri derivades de la investigació.

Aquest informe ha de proposar o bé l'arxivar la denúncia, o bé la proposta d'incoar un expedient disciplinari, o bé aplicar qualsevol altres mesures que es considerin procedents, així com la comunicació de les presumptes irregularitats que es puguin haver detectat al llarg de la investigació, als efectes que corresponguin.

## **10. Seguiment**

Tal com estableix el punt *i* de l'article 9 del Decret 12/2014, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat **ha d'eleva anualment a la Comissió d'Igualtat un informe de seguiment** sobre totes les actuacions i les mesures adoptades a l'empara d'aquest protocol.

## **11. Revisió**

**La Comissió Tècnica ha de revisar aquest protocol periòdicament i proposar els canvis** que siguin necessaris per millorar-ne l'aplicació, utilitzant el procediment que s'estableix per aprovar-lo.

## **12. Disposicions complementàries**

- Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a aconseguir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots els empleats i empleades públiques i el personal directiu té la labor particular, en la mesura que sigui possible, de garantir que no es produeixi aquesta conducta indesitjable.
- Totes les persones que intervinguin en el procés que es regula en aquest protocol tenen l'obligació de mantenir el secret professional de les dades i informacions a les quals hagin tingut accés durant la tramitació, sobre la qual cosa se'ls ha de fer l'advertiment corresponent.
- En tot moment s'ha de protegir el dret a la intimitat de les persones que intervenen en aquest

procediment, així com de les dades i de qualsevol informació que es generi, tal com regula la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i la normativa que hi està relacionada.

### **13. Difusió del Procediment**

**Es donarà publicitat d'aquest protocol mitjançant la seva publicació al tauler d'anuncis de tots els centres de treball i se n'enviarà una còpia a delegats/des de Prevenció, a delegats/des de Personal, així com a tota la plantilla actual de l'empresa i a les noves incorporacions. Així mateix, es farà entrega d'una guia pràctica amb la informació necessària sobre **PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.****

L'empresa es compromet al desenvolupament d'accions específiques per a la sensibilització del conjunt de la plantilla, aplicant estratègies de formació, seguiment i avaluació a fi, no només de prevenir l'assetjament, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'empresa de conformitat amb l'esperit i la intenció d'aquest protocol.

### **14. Disposicions diverses**

**Aquest protocol és un document viu** que ha d'admetre la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur. Almenys un cop a l'any, la Comissió d'Igualtat o de seguiment avaluarà l'aplicació d'aquest procediment, podent les parts fer les propostes de modificació i adaptació que considerin oportunes per millorar-ne la consecució dels objectius. A aquest efecte, es disposarà d'un resum estadístic d'intervencions realitzades, que inclourà informació sobre nombre de casos, tipus i resolució i amb una valoració del seu funcionament efectuada per les parts.

Aquest protocol és un instrument intern per resoldre aquelles situacions que es puguin produir en el si de l'empresa, dins d'un marc de confidencialitat i respecte a la dignitat de les persones, però no és limitador de la llibertat d'exercici del dret d'accés a qualsevol procediment legalment establert o organisme competent.

## 15. Annexos

### Annex 1

SOL·LICITUD D'INICI DEL PROCEDIMENT QUE ES PREVEU EN EL PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

#### SOL·LICITANT:

- Persona afectada
- Representant sindical
- Unitat de personal
- Altres (*indicau-ho*):

#### TIPUS D'ASSETJAMENT:

- Sexual
- Per raó de sexe o d'orientació sexual

#### DADES PERSONALS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i llinatges:.....

NIF: .....Sexe:  home  dona

Telèfons de contacte: .....

Lloc de treball: .....

Centre de treball: .....

*Categoria/grup* ..... .Antiguitat en el lloc de treball.....

#### DESCRIPCIÓ DELS FETS:

.....

.....

.....

.....

.....



## Annex 2

Aquesta taula pretén facilitar el reconeixement del tipus d'assetjament en funció de la conducta expressada en l'àmbit laboral.

### EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT SEXUAL

<b>Assetjament sexual lleu</b>	Acudits de contingut sexual
	Comentaris sexuals
	Violació de l'espai vital d'una persona
	Fer gestos i mirades insinuants
	Valoració sobre l'aspecte físic o comentaris sobre la condició sexual de la persona
	Usar material sexual (exposar continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic)
	Mirar amb fixació o lascivament el cos d'alguna persona
<b>Assetjament sexual greu</b>	Fer preguntes sobre la vida sexual
	Demandar reiteradament cites quan s'ha expressat la negativa
	Acostaments excessius reiterats
	Fer insinuacions sexuals
	Demandar obertament relacions sexuals sense pressió
	Realització de gestos, sons o moviments obscens reiteradament
	Difusió de rumors amb connotació sexual
	Cridades telefòniques ofensives sobre qüestions d'índole sexual
	Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara banys o vestidors.

<b>Assetjament sexual molt greu</b>	Abraçades o besades no desitjades
	Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic
	Pressionar per mantenir relacions sexuals
	Tocaments, pessigades...
	Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces
	Xantatge sexual
	Amenaces de represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals
	Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal
	Represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest protocol

**Les persones que aproven el protocol són:**

En representació de l'Entitat:

- Llum González Pastor
- Rafael Rosselló Estelrich
- Inmaculada Subías Solivellas

En representació del col·lectiu de treballadors i treballadores:

- Juan A. Guardiola García
- M. Dolores Sánchez Barceló
- Miquel Cànaves Veny