

**PROTOCOL ACTUACIÓ ENFRONT
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER
RAÓ DE SEXE I PER ORIENTACIÓ
SEXUAL**

Protocol actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual

2018



Índex

1. Declaració de principis.....	4
2. Àmbit d'aplicació	5
3. Normativa	5
a) Àmbit comunitari i internacional.....	5
b) Estatal.....	5
c) Autonòmica	7
4. Conceptes i definicions.....	8
5. Principis d'actuació i compromisos.....	11
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.	13
7. Figures garants del procediment.....	14
a) Assessoria confidencial.	14
b) Comissió Investigadora.....	15
8. Procediment d'actuació.	16
a) Inici del procediment.....	16
Procediment informal	17
Procediment formal.	19
Arxiu de la denuncia.....	20
Incoació de l'expedient.....	20
Sanció	20
b) Seguiment	22
c) Revisió.....	23
9. Referències	24
10. Bibliografia.....	24
Model de sol·licitud d'inici del procediment previst en el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual de l'ajuntament de Pollença.....	25
Annex 1. Tipificació i classificació de conductes incloses al protocol.	27

A continuació es presenta una guia d'acció davant dels possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual en l'àmbit de l'administració de l'Ajuntament de Pollença.

Degut a la inexistència d'un cos d'actuacions consolidat davant aquestes situacions i com a part de l'aplicació del Pla d'Igualtat aprovat per l'Ajuntament de Pollença el passat any, des de l'àrea d'igualtat volem posar a l'abast de tot els empleats el següent protocol. Aquest compleix i s'estructura entorn l'establert al:

- Boletín Oficial del Estado (BOE) número 189, secció I del 8 d'agost de 2011, on es recull la resolució del 28 de juliol de 2011, de la Secretaria d'Estat per la funció Pública, per la qual s'aprova i publica l'Acord de 27 de juliol de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels Òrgans Públics vinculats a ella.
- Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB) número 21 fascicle 32, secció III del 12 de febrer de 2015 on es recull la resolució del conseller d'Administracions Públiques per a la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

També posem a l'abast un annex on es fa un recull dels punts principals establerts al protocol a mode de guia ràpida per a l'usuari.

1. Declaració de principis.

L'Ajuntament de Pollença, en el desenvolupament de la seva activitat té com a principi bàsic el respecte a la diversitat, a la dignitat de les persones i la protecció dels drets d'aquestes. Amb la finalitat de vetllar per aquests drets i possibilitar el seu exercici efectiu, l'ajuntament es proposa dotar d'eines al personal de l'administració perquè puguin gaudir d'igualtat d'oportunitats i d'un tracte respectuós, cortes i digne.

La Institució Municipal, com a òrgan encarregat de vetllar per els drets del poble i donar exemple, ha de desenvolupar la seva pròpia identitat entorn a un context lliure de desigualtats i prejudicis. Així l'Ajuntament de Pollença prohibeix i castiga les situacions

d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, adoptant tant mesures preventives com accions legals quan sigui necessari i procedeixi.

Per tant, elaborem aquest protocol amb l'objectiu d'evitar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i proporcionar al personal els mecanismes d'actuació pertinents davant aquestes situacions.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol es d'aplicació a tota persona que tingui una relació laboral amb aquesta Administració i es trobi sota el seu poder de direcció, incloent el personal que pugui provenir d'empreses externes amb contractes amb l'ajuntament.

Per tant, es d'aplicació a tots els centres i llocs on es prestin els seus serveis, en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons laborals o professionals (viatges, formació, actes socials de la institució...)

3. Normativa

a) Àmbit comunitari i internacional

- Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona y de l'home a la feina, on es recull un codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual o per raó de gènere.
- La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.
- Comunicació de la Comissió sobre l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència a la feina (COM (2007) 686 final)
- El Conveni 111 de la OIT contra la discriminació a la feina. (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015)

b) Estatal

- Constitució Espanyola on es reconeix com drets fonamentals, la dignitat de la persona, el lliure desenvolupament de la personalitat (art 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i

moral, així com a no ser sotmesos a tractes denigrants (art. 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a al pròpia imatge (art. 18.1) i a la no discriminació per raó de sexe a l'àmbit de les relacions laborals (art. 35) (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015).

- 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 (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015).
- L'Estatut dels treballadors 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 (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015).
- La Llei 7/2007 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic recull, per una banda, 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. D'altra banda, en l'article 95.2 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, 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 y assetjament moral" (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015).
- La Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència a la discriminació directa i indirecta (art.6), a l'assetjament sexual i per raó de sexe (art.7), a la discriminació per embaràs i maternitat (art.8), a la indemnitat davant les represàlies (art. 9), a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (art.10), a les accions positives (art. 11), a la tutela judicial efectiva (art. 12) i en l'article 13 es regula la prova i s'especifica que en situacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. En quant a l'article 51 d'aquesta llei, s'atribueix a les Administracions Públiques el deure remoure els obstacles que impliquen la

pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'obtenir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, establint mesures efectives de protecció (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015).

- Article 184 de la Llei Orgànica 10/1995 del Codi Penal, tipifica com a delictes l'assetjament sexual i estableix penes que poden oscil·lar entre multa, arrest i presó fins a un any, en funció de la gravetat del cas, de si hi ha o no una relació jeràrquica i la presumpta víctima o una situació d'especial vulnerabilitat de la persona assetjada (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015).
- L'assetjament sexual també es troba regulat a:
 - Real Decret Legislatiu 5/2000
 - Llei 29/1998
 - Llei 1/2000
 - Real Decret Legislatiu 1/1995
 - Real Decret Legislatiu 2/1995
 - Llei 14/1986
 - Llei Orgànica 10/1995 (RSEFP, de 8 agost de 2011; RCAP, de 12 de febrer de 2015)

c) Autonòmica

- Article 137 de la Llei 3/2007 tipifica com a falta molt greu l'assetjament sexual, psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religiós o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (RCAP, de 12 de febrer 2015).
- El Decret 45/1995, pel qual s'aprova el reglament del 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, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o de veïnatge, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social (RCAP, de 12 de febrer 2015).
- Article 57 de la Llei 12/2006, on s'estableix que les administracions públiques han d'incorporar i aplicar el codi de conducta contra l'assetjament sexual i moral, d'acord amb la legislació vigent en la matèria (RCAP, de 12 de febrer 2015).
- 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 que tipifica com a

falta molt greu l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe (RCAP, de 12 de febrer 2015).

- L'article 2 del Decret 91/1989 (RCAP, de 12 de febrer 2015).
- El I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears on s'exposa que l'Administració de la Comunitat Autònoma i els seus organismes autònoms, han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (RCAP, de 12 de febrer de 2015).
- Decret 12/2014 pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (RCAP, de 12 de febrer 2015) .

4. Conceptes i definicions

Assetjament sexual

Fa referència a qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat 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.

Catalogar una conducta com a sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora i pot estar conformat per un seguit de comportaments no desitjats o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu constitueixi per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal que hi hagi necessàriament una superioritat jeràrquica entre els implicats (RAP, de 12 de febrer 2015, p.6210).

Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, el desenvolupament de les funcions assignades o la formació, que tingui com a propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. (RAP, de 12 de febrer 2015, p.6211).

Per poder parlar d'aquests tipus d'assetjament en el treball s'ha de produir com a conseqüència d'una relació laboral o en l'àmbit de l'organització i ha de tenir com a fonaments no només la constatació del sexe de la persona afectada, sinó també la

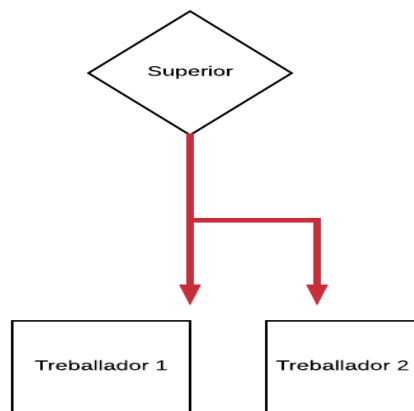
concurrència de circumstàncies que tinguin com a connexió directa el sexe o l'orientació sexual d'una persona. Així el tractament desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres curses familiars també es considerarà assetjament per raó de sexe (RCAP, de 12 de febrer 2015, p.6211).

Indemnitat davant represàlies

Està prohibit qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denuncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, adreçats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o l'altra persona (RSEFP, 8 de agosto 2011, p. 90140)

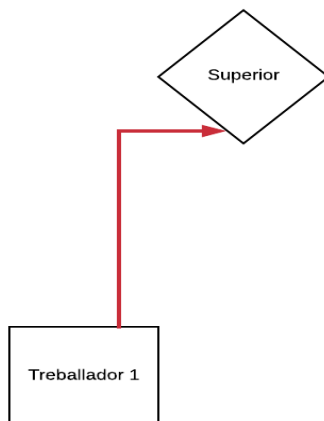
Modalitats de l'assetjament segons la direcció de les interaccions

- ***Vertical descendent***: la pressió és exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores



Dins d'aquest trobem el que es coneix com ***assetjament d'intercanvi o xantatge sexual***, on la persona assetjada es veu forçada a elegir entre sotmetre' als requeriments de la persona assetjadora o perdre beneficis o condicions de treball favorables. (Instituto Navarro para la Igualdad [INAI], s.d.)

- **Vertical ascendent:** la pressió s'exerceix d'un o més treballadors a un superior.



- **Horitzontal:** pressió exercida per un o més companys sobre un altre.



L'INAI (s.d.), també té en compte el que es denomina com **assetjament ambiental**, per fer referència a comportaments de naturalesa sexual o sexista que conseqüentment produeix un ambient intimidant, humiliant o desfavorable per a qui ho pateix. En aquest tipus d'assetjament no és determinant la jerarquia al lloc de feina.

També podem tipificar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual en funció de la quantificació de l'assetjament i la percepció de qui ho descriu, senyala o denuncia:

- **Assetjament tècnic:** situacions que en el darrer any han sigut considerades com assetjament per persones expertes, encara que la víctima ho consideri així o no.
- **Assetjament declarat:** situacions que ha patit una persona en el darrer any i les considera com a assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.

5. Principis d'actuació i compromisos

Durant tot el procediment s'han de preservar una sèrie de principis ètics d'actuació:

- Respecte a la dignitat personal. En primer lloc tota persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne per la qual cosa es rebutja la discriminació per raó de sexe, orientació sexual, raça, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició circumstàncies personal o social.
- Lleialtat institucional. Tot el personal té la responsabilitat de construir un entorn laboral lliure de discriminacions i accions d'assetjament.
- Equitat.
- Confidencialitat. Tant les persones que intervenen com les persones implicades han de guardar estricta confidencialitat sense transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, suposant responsabilitats disciplinàries per a qui no compleixi amb aquest principia.
- Eficàcia, coordinació i participació.
- Celeritat. Hi haurà un màxim de temps establert per a la resolució.
- Sempre que sigui possible, es recavarà tota la informació en una única entrevista amb la presumpta víctima.
- Correspon a cada persona determinar els comportaments que els hi resulten inacceptables i ofensius.
- Imparcialitat. Les figures garants han de dur a terme les actuacions descrites al protocol sense que interfereixin relacions personals o la trajectòria dels implicats.
- L'Ajuntament posarà a l'abast dels agents implicats en les situacions d'assetjament tots els mitjans necessaris per al desenvolupament del procés, així com l'accés a la informació que sigui rellevant per al cas tractat.
- També s'assumeix el compromís de formar a les persones implicades en el procés d'aquest protocol, especialment aquelles que constitueixen la Comissió D'Igualtat i l'Assessoria Confidencial.
- Intervenir per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament mitjançant l'adopció de mesures cautelars que assegurin la protecció i la seguretat de les persones.
- Garantir que no es produeixin represàlies contra les persones que ajudin, atestigüin, denunciïn o participi en el procés d'investigació.

- La Comissió d'Igualtat o l'Assessoria confidencial, s'encarregaran de proporcionar la informació sobre les actuacions i les resolucions adoptades a les parts implicades.
- També, es sancionaran les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin ser intencionadament fraudulentos o dolosos. Amb intenció de perjudicar a la persona denunciada. No s'inclouen dins d'aquest supòsits, aquelles denúncies presentades de bona fe en la que no s'hagi pogut demostrar la seva veracitat.

Seguint la RCAP (2015) l'Ajuntament de Pollença considera 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 es rebutja, compromentent-nos a:

- Preservar el dret de les persones empleades públiques a rebre un tracte digne i respectuós, així com adoptar les mesures per fer-lo efectiu.
- Establir garanties necessàries per prevenir i donar resposta a les possibles situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i evitar que es tornin a generar.
- Protegir el dret del seu personal a no ser discriminat directa o indirectament per raons de sexe o orientació sexual, a la integritat física i moral, a la intimitat, al seu honor i a la pròpia imatge.
- Promocionar la prevenció d'aquests tipus d'assetjament 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 o d'orientació sexual i respectar els principis de celeritat i imparcialitat.
- Aplicar les mesures disciplinàries corresponents quan els fets acreditats i verços siguin constitutius d'una infracció sancionable.
- Donar suport i assessorar les víctimes mitjançant l'orientació i derivació als organismes i recursos adients.

6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

El protocol presentat es considera oportú per tal de donar resposta a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, tot i així, volem l'eradicació d'aquestes conductes per lo qual és essencial contemplar diferents accions preventives que ens ajudin a aconseguir aquests objectius de forma efectiva.

Com a mesures de prevenció que es poden prendre, es proposa:

- Proporcionar informació, formació i capacitació al personal de l'Administració en aquest àmbit, fent referència a les actituds del personal enfront d'aquests problemes.
- La difusió del consegüent protocol. Es pot repartir el fulletó informatiu inclòs com a Annex 3 al següent protocol a tots els departaments i organismes dependents i sempre disponibles a organitzacions sindicals, la comissió de riscos laborals i l'àrea d'igualtat de l'ajuntament. També es poden dipositar a taulells d'anuncis o espais municipals.
A més del fulletó, es poden dur a terme sessions informatives als sindicats y al personal de riscos laborals.
- Formació. Inclusió als plans de formació del personal empleat públic, contingut en matèria de violència de gènere, d'assetjament sexual, 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.
- Actuacions de sensibilització especialment dirigits als alts càrrecs, personal directiu i altres agents principals i destacats pel seu nivell de responsabilitat en quant a la prevenció.
- Incloure el protocol als manuals d'acollida.
- Avaluació i revisió periòdica del funcionament del procediment

7. Figures garants del procediment.

a) Assessoria confidencial.

L'assessoria confidencial estarà conformada pels agents d'igualtat que pugui haver a l'ajuntament de Pollença així com el personal de riscos laborals que estigui format en matèria d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i vulgui formar-hi part.

També poden formar part de l'assessoria, tot el personal municipal que tingui la formació i les condicions requerides per desenvolupar aquestes funcions. L'assessoria pot estar conformada per un total de cinc persones, els quals es donaran a conèixer a tota la plantilla.

Les seves funcions són:

- 1.** Proporcionar informació al personal municipal que ho sol·liciti sobre els seus drets i obligacions, els procediments recollits al protocol, les seves possibilitats d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe...
- 2.** Rebre les denúncies per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
- 3.** Fer un anàlisis previ dels fets per comprovar la veracitat de la denúncia mitjançant una investigació confidencial i el més ràpid possible.
- 4.** Identificar la situació denunciada i la gravetat d'aquesta per adoptar les pautes d'actuació adients, oferint a la víctima la possibilitat d'optar per un procediment informal en els casos lleus, desestimant la denúncia en el casos que es denunciïn situacions o fets en les que el protocol no sigui d'aplicació o iniciant el procediment formal.
- 5.** Desenvolupar el procediment informal.
- 6.** Emetre informes de valoració y propostes a la Comissió Investigadora.
- 7.** Remetre els casos d'indícis a la Comissió Investigadora.

b) Comissió Investigadora

La Comissió Investigadora és l'òrgan encarregat de desenvolupar el procediment formal de resolució de denúncies. S'aconsella que aquesta comissió estigui conformada per: una persona de l'Assessoria Confidencial, un tècnic del servei de prevenció de riscos laborals, un advocat/da o assessor jurídic, un psicòleg/òloga i un representant sindical si es considera oportú. En tot cas, totes les persones que la conformen han de tenir o, en el seu defecte, han de rebre formació en matèria d'igualtat de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i en els continguts del protocol per una correcta aplicació d'aquest. La seva composició ha de ser equilibrada entre dones i homes.

En els casos que es consideri oportú, la Comissió pot demanar assistència professional en les matèries relacionades amb el cas que quedin fora dels seus coneixements, habilitats o capacitats.

Les funcions de la Comissió Investigadora són:

- 1.** Informar a la persona denunciada sobre la queixa existent i donar-li audiència.
- 2.** Donar audiència a la persona denunciant.
- 3.** Recavar informació i determinar si s'aprecien indicis suficients d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o per orientació sexual.
- 4.** Emetre un informe de valoració resultant de la investigació on quedin reflectides les conclusions, els atenuants, els agreujants, els indicis que proven el cas i la proposta de mesures i/o actuacions que s'han de prendre.
- 5.** Comunicar la resolució a la persona denunciant i la denunciada.
- 6.** Supervisió del compliment de les mesures proposades a l'informe.
- 7.** Atendre les al·legacions que es puguin presentar i resoldre-les.

8. Procediment d'actuació.

Dividirem el protocol en dos procediments: formal i informal. El procediment informal es destinarà a aquells casos en els que es qualifiquin els fets com lleus, sempre que la víctima ho consideri correcte. En el cas de que les conductes s'estableixin com greus o molt greus, directament s'iniciarà el procediment formal.

La persona que es consideri com a víctima d'aquests tipus de comportament pot sol·licitar informació, orientació o assessorament a l'assessoria confidencial i, en el cas de ser una dona, també es troba a la seva disponibilitat per a tals fins l'Institut Balear de la Dona (971178978 o e-mail: ibdona@ibdona.caib.es) (RCAP, 12 de febrer 2015).

a) Inici del procediment

El procés s'inicia amb la presentació d'una queixa o denuncia. Aquesta pot ser interposada per la treballadora o treballador que es considera víctima d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, com per qualsevol persona que tingui coneixement de l'existència d'aquest tipus d'assetjament. La denuncia pot ser verbal o escrita però sempre han d'aportar indicis suficients en l'àrea d'igualtat o en el servei de riscos laborals de l'Ajuntament de Pollença (RCAP, 12 de febrer 2015).

Un cop que aquests òrgans reben la comunicació de la denuncia, es posaran en contacte, en un termini màxim de 48 hores, amb la Comissió Investigadora , per consensuar la via més adequada per fer-la arribar, assegurant la confidencialitat dels fets i les persones implicades (RCAP, 12 de febrer 2015).

La secretaria de la Comissió Investigadora ha d'obrir un expedient, assignar un codi numèric a les parts afectades i tutelar l'expedient.

En cas de que els fets es posin en coneixement de forma verbal i la presumpta víctima vulgui continuar amb la tramitació, ha d'exposar els fets de forma escrita, sol·licitant l'aplicació del procediment regulat en aquest Protocol (RCAP, 12 de febrer 2015).

Quan és una tercera persona la que fa constar els fets, s'ha de comunicar a la presumpta víctima perquè aquesta pugui confirmar i ratificar els fets per escrit (RCAP, 12 de febrer 2015).

Si la presumpta víctima no desitja que s'apliqui el Protocol, la secretaria de l'Assessoria Confidencial ha de fer una diligència on constin els fets i arxivar-la, sempre que no apreciï en els fets indicis de possibles faltes tipificades com a faltes molt greus o constitutives de delictes contemplats al codi penal. En aquest cas, l'Assessoria ha d'elaborar un informe on s'exposin els fets i l'ha de trametre a la Comissió Investigadora.

Si l'Assessoria considera que els fets denunciats no s'ajusten a l'objecte el Protocol han de redactar un informe on s'especifiqui la causa de la no admissió i comunicar-ho a la persona denunciant (RCAP, 12 de febrer 2015).

Una vegada rebuda la denuncia la secretaria haurà de convocar al conjunt de l'Assessoria per posar en marxa les actuacions que es considerin convenients d'acord a les competències exposades al punt 3 del Protocol (RCAP, 12 de febrer 2015).

Procediment informal

Amb la finalitat de resoldre el problema amb celeritat i discreció màximes es contempla un procediment informal quan les conductes assenyalades pugin classificar-se com a lleus. Per iniciar aquest procediment, l'Assessoria Confidencial sol·licitarà a la presumpta víctima l'autorització per començar aquest tipus de procediment (RCAP, 12 de febrer 2015).

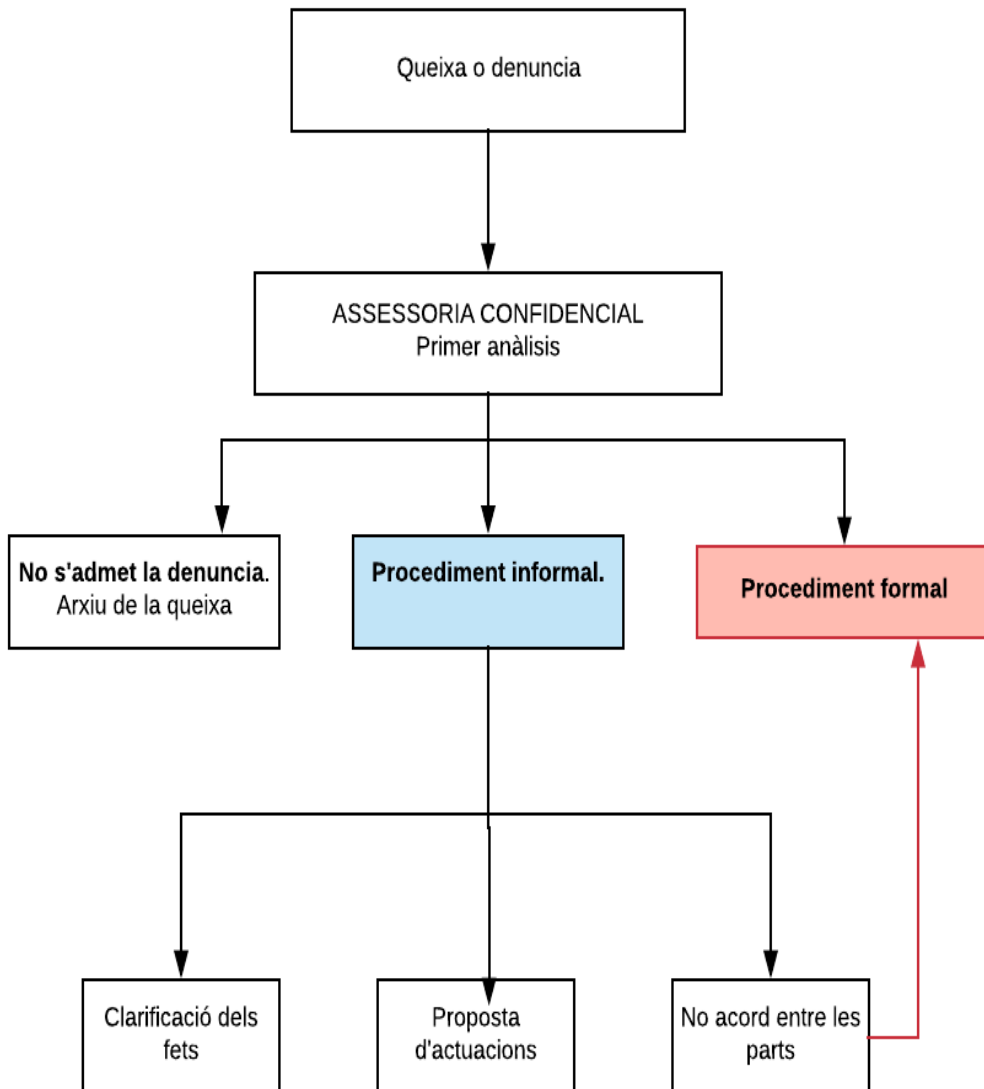
El procediment informal s'estructura en les següents passes:

1. Valoració per part de l'Assessoria Confidencial dels fets, sol·licitar l'autorització de la presumpta víctima per posar en marxa aquest procediment i posar fi a la presumpta conducta assetjadora.
2. Se li demanarà, quan sigui possible, la designació de la persona dins de l'Assessoria Confidencial que vol que condueixi el procediment, entre les persones que estiguin capacitades per fer-ho.
3. La persona encarregada de l'Assessoria Confidencial ha de comprovar l'existència d'indicis que dotin de veracitat la denuncia presentada.
4. Si es confirma la consistència de la denuncia, el responsable ha de contactar amb la persona acusada, comunicar-li l'existència de queixa o denuncia sobre la seva conducta a més d'informar-la de les responsabilitats disciplinàries que se'n poden derivar al mateix temps que se li dona l'oportunitat de defensar-se.
5. Informa a la presumpta víctima de les actuacions que es proposen per solucionar el problema i de les gestions que s'han dut a terme. S'iniciarà un procediment

formal en cas de que la presumpta víctima no estigui d'acord amb les mesures proposades o que la proposta d'actuacions no sigui admesa per ambdues parts.

6. Realització d'un informe confidencial i, si escau, l'arxiu de l'expedient.

Aquest procediment s'ha de desenvolupar en un termini màxim de 10 dies, comptabilitzats a partir de l'acceptació de la presumpta víctima (RCAP, 12 de febrer 2015).



Procediment formal.

S'inicia quan:

- La valoració de l' Assessoria Confidencial consideri que les conductes denunciades tenen caràcter greu o molt greu.
- La persona denunciant no estigui d'acord en fer ús del procediment informal.
- No hi hagi acord entre les parts mitjançant el procediment informal.
- Davant la reiteració de conductes assetjadores per part de la persona denunciada.

Aquest procediment es:

1. Sol·licitud d'investigació.

L'Assessoria ha de sol·licitar a la persona titular de la Comissió Investigadora que inici la investigació. El termini màxim per aquesta labor es de 5 dies hàbils i s'ha de comunicar a la persona afectada (RCAP, 12 de febrer 2015).

En cas de que s'hagi donat un procés informal, l'Assessoria traslladarà l'informe del procediment a la Comissió juntament amb la denuncia escrita.

Seguidament, la Comissió Investigadora, informará per escrit de l'existència de la denuncia a la persona denunciada i se la citarà indicant data i hora de la compareixença. Aquesta citació es pot fer en presència o absència de la persona denunciant, segons aquesta decideixi.

La no assistència de la persona denunciada a la citació referida, es considerarà com a un acte d'obstrucció a la investigació.

2. Investigació.

La Comissió Investigadora durà a terme els procediments d'investigació necessaris, entrevistant a les parts i als testimonis o altres persones que poden estar implicades o puguin donar informació rellevant per esclarir els fets o situació denunciada.

Els compareixents tenen dret a ser assistits per la persona o persones que considerin adients per al suport legal i/o representació sindical. En tot cas, no poden compareixen el presumpte assetjant i la presumpta víctima al mateix espai (RCAP, 12 de febrer 2015).

Si es detecten indicis de falsedat de la denuncia o s'aprecia mala fe en l'acompliment d'aquest protocol, les persones que es considerin perjudicades, poden posar en marxa 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 (RCAP, 12 de febrer 2015).

S'ha de resoldre la inspecció en un màxim de un mes des de la notificació de l'Assessoria Confidencial a la Comissió Investigadora . En el cas excepcional que sigui necessari la superació d'aquest termini, a causa del fets investigats o certes circumstàncies del procés d'investigació, la Comissió ho ha de comunicar a l'Assessoria i a la part denunciada i denunciant (RCAP, 12 de febrer 2015).

3. Informe de la Inspecció.

Com a resultat del procés d'investigació, es contemplen diferents alternatives:

Arxiu de la denuncia

Es realitzarà un arxiu de la denuncia quan:

- La persona denunciant desisteix, encara que se continuarà amb la investigació si es detecten clars indicis d'assetjament,
- No hi ha indicis suficients o per falta d'objecte.
- En cas de que s'hagin pres mesures prèvies i es pugui donar per solucionat el motiu de la denuncia.

Incoació de l'expedient

Si durant la investigació es dedueix la comissió d'alguna altra falta distinta a l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

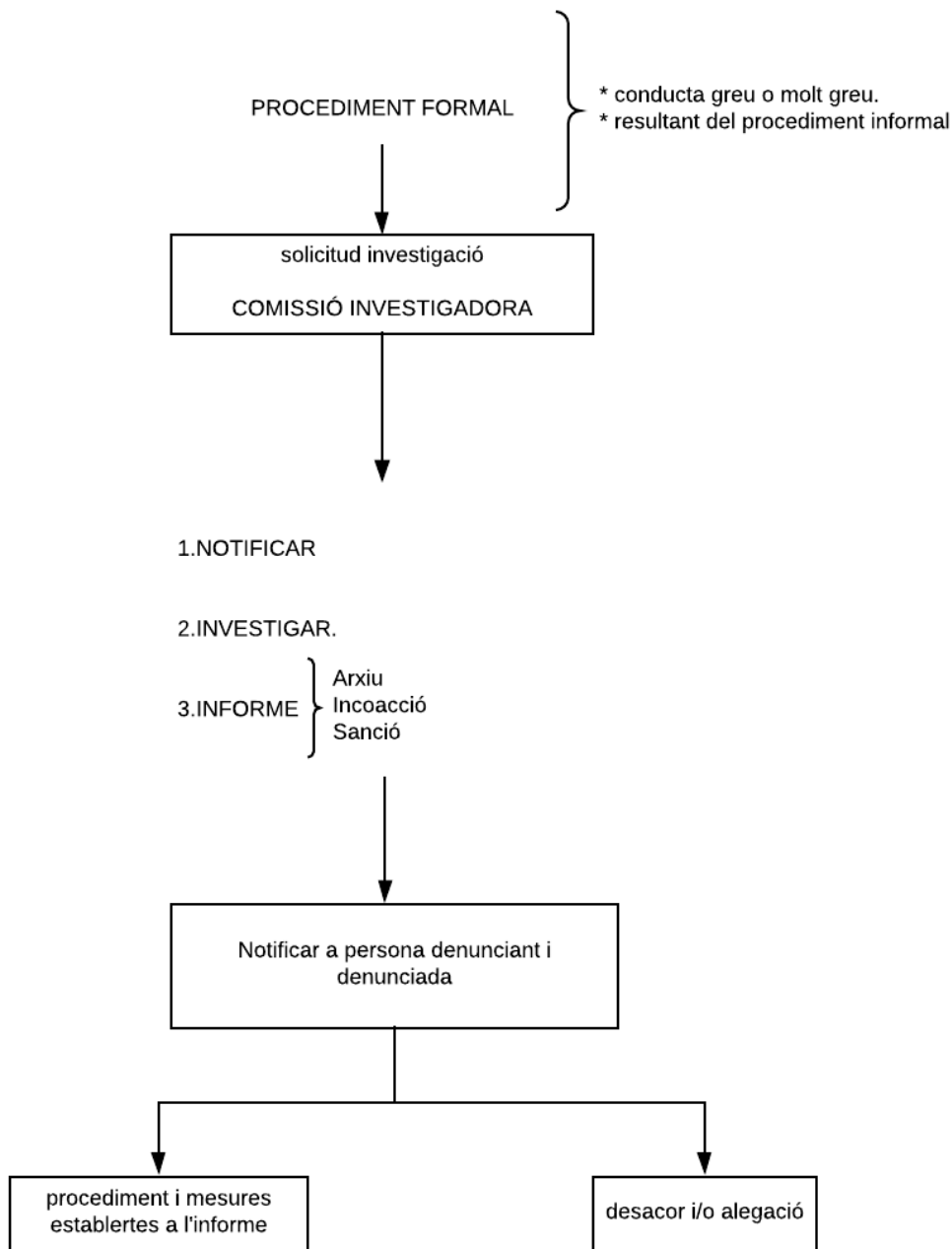
Sanció

Quan es dedueixi amb claredat l'existència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, la Comissió Investigadora obrirà un expedient disciplinari on quedaran raonades les mesures correctores de la situació.

Finalitzada la investigació, la Comissió Investigadora ha d'emetre un informe amb les conclusions i propostes resultants de la investigació (RCAP, 12 de febrer 2015).

En aquets informe a més de les conclusions i les mesures proposades com a resultat de la investigació, es comunicaran les presumptes irregularitats que es puguin haver detectat durant la investigació (RCAP, 12 de febrer 2015).

La resolució es donarà a conèixer a la persona denunciada i a la denunciant. Un cop tramesa, la presumpta víctima té la possibilitat d'aportar noves proves o alegacions amb un termini màxim de 10 dies laborals. A més, es traslladarà la el resultat de la investigació al departament o àrea en la qual desenvolupa les seves tasques laborals la persona presumptament assetjada.



b) Seguiment

L'Assessoria confidencial s'encarregarà de assegurar-se i garantir el compliment de les mesures empreses i reflectides a l'informe resultant de la investigació.

Així mateix, la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Pollença així com els agent i/o àrees implicats en la prevenció de situacions d'assetjament duran a terme un registre de totes les denúncies o queixes realitzades per part dels seus empleats o persones al que els

és d'aplicació aquest protocol així com de la resolució dels expedients. Amb aquest material, s'ha de realitzar un informe anual sobre l'aplicació d'aquest protocol.

c) Revisió

La Comissió d'Igualtat ha de revisar el protocol de forma periòdica incorporant canvis que puguin ser necessaris per una millora en l'aplicació. Aquesta avaluació es farà mitjançant la valoració de indicadors relacionats amb les mesures preventives així com indicadors del procés de garantia.

9. Referències

España. Administració de la Comunitat Autònoma, Conselleria d'Administracions Públiques. *Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual*. Butlletí Oficial de les Illes Balears, 12 de febrer de 2015, num. 21, pp. 6206-6218.

España. Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. *Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella*. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 2011, núm. 189, pp. 90134-90150.

Instituto Navarro para la Igualdad (INAI). (s.f.). *Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención*. Navarra, España: Gobierno de Navarra.

Instituto Vasco de la Mujer. (2011). *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el Trabajo*. País Vasco, España: Instituto Vasco de la Mujer.

10. Bibliografia

Ayuntamiento de Donostia. (2015). *Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Donostia*. País Vasco, España: Negociado de Igualdad.

Model de sol·licitud d'inici del procediment previst en el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual de l'ajuntament de Pollença.

SOL·LICITANT

- Persona afectada Representant sindical Asesoria confidencial
- Unitat directiva afectada
- Altres

TIPUS D'ASSETJAMENT

- Sexual
- Per raó de sexe
- Altres discriminacions contemplades (especificar)

DADES PERSONALS DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i llinatges

NIF Sexe: H D

Telèfon de contacte

DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA

- Funcionari/ària de carrera Funcionari/ària interí/ina
- Personal laboral fix Personal laboral de caire temporal

Grup/ nivell de titulació _____ Antiguitat lloc de treball _____

Descripció dels fets:

Documentació annexa (es poden incloure testimonis i proves):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Annex 1. Tipificació i classificació de conductes incloses al protocol.

Tabla 1

Conductes que constitueixen assetjament sexual per tipologia i nivell de gravetat

Nivell de gravetat	Tipologia	Conductes i comportaments
Assetjament sexual lleu	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Dir “floretes” de forma excessiva o altament ofensius. • Difusió de rumors sobre la vida sexual d’una persona. • Xerrar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals. • Fer acudits i bromes sexuals ofensives. • Fer comentaris grollers i/o avaluar el cos de o l’aparenci física d’alguna persona. • Fer comentaris de caràcter sexual. • Demanar cites de forma reiterada.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Mirar de forma lasciva o fixament. • Realització de sons, gestos o moviments obscens.
	Físic	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar apropaments no consentits.
Assetjament sexual greu	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Invitacions impúdiques o comprometedores. • Desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona y la seva feina.

		<ul style="list-style-type: none"> • Comentaris ofensius i continus sobre l'aspecte físic, ideologia o opció sexual d'una persona. • Ordres contradictòries i impossibles de complir de forma simultània. • Actituds de vigilància extrema i continua. • Pressionar després de la ruptura. • Ordre d'aïllar i incomunicar a una persona. • Demanar o explicar fantasies, preferències sexuals.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Observació clandestina de persones en llocs reservats. • Material sexual: utilització de protector de pantalla sexualment suggerent, mostrar, exposar o cercar a internet o enviar per correu electrònic qualsevol tipus d'informació de caràcter sexual, realitzar dibuixos degradants, enviar notes, cartes o exposar pòsters amb connotacions sexuals.
	Físic	<ul style="list-style-type: none"> • Contacte físic innecessari, provocats. • Cercar deliberadament quedar-se a soles amb la víctima de forma innecessària.
Assetjament sexual molt greu.	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Demanar favors sexuals. • Fer insinuacions directes. • Xantatge sexual: oferir beneficis laborals a canvi de favors sexuals. També s'inclouen amenaces per aconseguir aquests favors sexuals.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Contactes físics deliberats i no sol·licitats (pessigar, tocar, besar, fer carícies...).
- Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic amb el seu cos.
- Agressió sexual tal i com està tipificat al codi penal.
- Agressió física.

Elaboració pròpia. Basat en INAI, s.f.; Instituto Vasco de la Mujer, 2011.

Tabla 2

Conductes que constitueixen assetjament sexual per raó de sexe

-
- Conductes discriminatòries per motiu d'embaràs o maternitat.
 - Formes ofensives de dirigir-se a una persona en funció del seu sexe.
 - Utilitzar humor sexista.
 - Ridiculitza o menysprear les capacitats, habilitats o el potencial intel·lectual de les dones.
 - Denegar de forma arbitrària qualsevol dret reconegut de les dones.
 - Fustigació o persecució amb l'objectiu d'obligar a dimitir.
 - Ridiculitzar a les persones que assumeixen feines que tradicionalment han estat associades a l'altre sexe.
 - No tenir en compte aportacions, opinions i/o accions.
 - Assignar a una dona un lloc de feina de responsabilitat inferior a su capacitat o categoria professional per motiu del sexe.
 - Dificultar o impedir de forma deliberada, l'accés als medis adequats per fer feina.

Elaboració pròpia.

Referències

Instituto Navarro para la Igualdad (INAI). (s.f.). Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Navarra, España: Gobierno de Navarra.

Instituto Vasco de la Mujer. (2011). Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el Trabajo. País Vasco, España: Instituto Vasco de la Mujer.

