



Ajuntament d'Alzira

**Actuació front a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
Política per a la dignitat de les persones.**

Index

1.- QUÈ ÉS?	3
2.- PRINCIPIS GENERALS. PER QUÈ?	5
3.- A QUI S'APLICA?	6
4.- QUINA ÉS LA FINALITAT?	6
4.1.- OBJECTIU GENERAL	6
4.2.- OBJECTIUS ESPECÍFICS	6
5.- QUÈ ÉS CONSIDERA ASSETJAMENT?	6
6.- RECURSOS	7
6.1.- RECURSOS HUMANS.....	7
6.2.- RECURSOS MATERIALS	7
7.- LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.....	7
8.- L'EQUIP D'ATENCIÓ	7
9.- CONFIDENCIALITAT.....	8
10.- QUÈ PUC FER? CÒM INICIAR EL PROCEDIMENT?.....	8
10.1.- PROCEDIMENT INFORMAL	9
10.2.- PROCEDIMENT FORMAL	10
10.3.- MESURES CAUTELARS.....	11
10.4.- CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS	11
10.5.- SEGUIMENT	11
11.- ALTRES DISPOSICIONS	12
12.- DISPOSICIÓ FINAL	13
13.- ENTRADA EN VIGOR	13
14.- DIFUSIÓ	13
ANNEXOS	
I) Normativa de referència	14
II) Gràfiques dels procediments	20
III) Model de comunicació	21

1.- QUÈ ÉS?

En compliment de la normativa vigent i especialment del **Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alzira**, aprovat pel Ple Municipal del 27 de juny de 2012, la Comissió d'Igualtat ha elaborat este document anomenat *Actuació front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Política per a la dignitat de les persones*.

Este document fixa la postura de l'Ajuntament d'Alzira quant a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe i estableix un protocol d'actuació.

La **Llei Orgànica 4/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens** definix, en l'article 7, què és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

1. **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. **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 seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideraran en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. 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 considerarà també acte de discriminació per raó de sexe. L'origen de l'assetjament sexual o per raó de sexe està en els papers atribuïts històricament a les dones i als hòmens, tant socialment com econòmicament i que, indirectament afecten també la seua situació en el mercat de treball.

L'**assetjament sexual** en el treball és una discriminació que es manifesta a través de la sexualitat, sent les dones les que ho patixen d'una forma majoritària, mercé a un entorn social de desequilibri i de poder. L'assetjament sexual es distingix de les aproximacions o relacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que no són desitjades per la persona que és objecte d'elles. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

S'entén per **assetjament per raó de sexe** quan s'infravalora, menysprea o humilia una persona i/o al seu treball, per ser d'un sexe determinat, normalment dins d'un ambient laboral amb gran segregació (masculinitzat o feminitzat).

Des de la tradició jurídica i tal com estableix la Directiva 2002/73/CE s'han vingut classificant les conductes d'assetjament sexual en dos tipus:

El **xantatge sexual** pot ser **explícit**, quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física per a això, o **implícit**, quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals semblants, milloren la seua categoria o salari per acceptar condicions d'un xantatge sexual, la qual cosa incita implícitament la seua acceptació.

En l'**assetjament sexual ambiental**, les conseqüències són menys directes; el determinant és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produïx un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora, creant un ambient ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual.

El que afecta negativament ací és el propi entorn laboral, entés com a condició de treball en si mateix. Quant al **subjecte actiu**, es considerarà assetjament quan provinga de caps o companys, i inclús terceres persones relacionades amb la víctima per causa del treball.

Quant al **subjecte passiu**, este sempre quedara referit a qualsevol treballadora, amb independència del seu grup laboral, del seu nivell i de la naturalesa de la relació laboral.

2.- PRINCIPIS GENERALS. PER QUÈ S'HA ELABORAT ESTE DOCUMENT?

Perquè l'Ajuntament d'Alzia es declara una institució pública compromesa i defensora, en el desenvolupament de les seves activitats, dels valors i la pràctica de la llibertat, el pluralisme, la democràcia, la igualtat, la solidaritat i l'equitat.

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'este dret, l'Ajuntament d'Alzira assumix que les actituds i actes d'assetjament sexual suposen un atemptat als drets i a la dignitat de les treballadores i treballadors, per la qual cosa és inacceptable i no es permetrà ni tolerarà en cap dels centres de treball ni en les relacions derivades del treball.

L'Ajuntament i tot el personal que treballa en ell té la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral en què resulte inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual o per raó de sexe, en concret el personal directiu i de les distintes direccions, té l'obligació de garantir, amb tots els mitjans al seu abast, que no es produïska l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en les unitats que estiguen sota el seu càrrec.

Queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'esta naturalesa; la qual serà considerada com a falta laboral molt greu i donarà lloc a les sancions que este Protocol i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, proposen per a este tipus de faltes.

En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho patisca i evitar amb tots els mitjans possibles que la situació es repetisca.

En conseqüència, l'Ajuntament d'Alzira es compromet a actuar contra l'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals; i, amb aquest protocol, estableix un mètode que s'aplique a la prevenció i ràpida solució de les reclamacions amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Es reconeix que els comportaments qualificables d'assejament sexual i assetjament per raó de sexe son perjudicials no solament per a les persones que els patixen directament sinò també per al entorn de treball d'estes persones i per al entorn global de la institució.

Es reconeix que la persona que es considere objecte d'assetjament té dret, a més de a les accions administratives i judicials que li corresponen, a sol·licitar la intervenció i actuació d'esta administració local en els termes acordats en aquest protocol.

En el cas de les baixes produïdes a causa d'una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, l'Ajuntament d'Alzira proposarà a la Mútua d'Accidents de Treball que es consideren com accident laboral.

3. A QUI S'APLICA?

Aquest protocol s'aplicarà a tota la plantilla de l'Ajuntament d'Alzira, ja siga funcionariat o laboral, de contracte indefinit o temporal; o que, treballant per una empresa externa, interactuen amb el personal d'este ajuntament, sempre que l'assetjament es done en l'àmbit de la relació laboral.

També serà d'aplicació al personal de les empreses públiques capitalitzades per este Ajuntament, si n'hi hagueren.

4.- QUINA ÉS LA FINALITAT?

4.1.- OBJECTIU GENERAL

Previndre, conscienciar, actuar i eradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe del comportament, en els relacions laborals, de totes els persones que treballen per a l'Ajuntament d'Alzira o que han d'interactuar per motius professionals amb les empleades i empleats d'este Ajuntament.

4.2.- OBJECTIUS ESPECÍFICS

- a) Definir les pautes que ens permeten identificar un comportament d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per tal de previndre i evitar que es produisquen.
- b) Informar, formar i sensibilitzar tota la plantilla sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- c) Dissuadir els possibles assetjadors que continuen en la seua intenció.
- d) En el cas que s'hagés produït una situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, comptar amb les eines i recursos necessaris per eradicar-lo.

5.- QUÈ ES CONSIDERA ASSETJAMENT?

A manera d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es relacionen les següents conductes:

- Observacions, suggeriments, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la treballadora.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Telefonades, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o un acostament físic excessiu o innecessari.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials lúdiques, a pesar que la treballadora haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals.
- Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o com a objecte la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la treballadora per raó de la seua condició sexual.

6.- RECURSOS

Per a l'aplicació d'esta normativa comptarem amb els recursos següents.

6.1.- RECURSOS HUMANS

- Comissió d'Igualtat
- Tot el personal d'este Ajuntament amb el qual es considere necessari entrevistar-se per recabar informació sobre els casos denunciats.
- Opcionalment, familiars de la persona denunciant.

6.2.- RECURSOS MATERIALS I TÈCNICS

- Un ordinador amb accés a la plataforma digital i capacitat per gestionar expedients electrònics.
- Documentació que obre en poder del departament de Recursos Humans sobre les persones implicades (currículum, expedient contractació, etc.)

7.- LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat es constituïx per mandat del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alzira i, en relació amb els supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe:

- a) Rebrà les comunicacions o denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe.
- b) Recolçarà l'Equip d'Atenció.
- c) Resoldrà les recusacions.
- d) Vetlarà per les garanties especificades en este protocol.
- e) Podrà remetre informació al departament de Recursos Humans sobre les conclusions de l'Equip d'Atenció del cas avaluat si les conductes poden ser motiu d'opertura d'expedient disciplinari.
- f) Serà informada de les actuacions i resolucions adoptades en relació a cada cas, i especialment de la resolució de l'expedient disciplinari, si hi haguera.
- g) Resoldrà qualsevol qüestió que es pogueren derivar de la naturalesa de les seues funcions i d'allò que s'ha previst en el present protocol.

8.- L'EQUIP D'ATENCIÓ

L'**Equip d'Atenció** estarà conformat per tres membres de la Comissió d'Igualtat i serà designat per la Junta de Govern.

Les funcions d'este equip seràn:

- a) Atendre durant tot el procediment a la persona que comunica ser víctima d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i iniciar les actuacions que siguen necessàries.
- b) Respectar la presumpció d'innocència de l'acusat, mentre no quede demostrat el contrari.

- c) Representar a la víctima davant de la Comissió, si aquella ho designa.
- d) Assistir a la víctima durant tot el procés, incloent el període d'aplicació de les mesures acordades –si és el cas–, i durant el temps posterior que siga necessari per tal d'assegurar-se que les conductes d'assetjament no es tornen a repetir.
- e) Vetllar per la salut de la presumpta víctima i, si ho considera convenient, requerir la col·laboració de la Mútua que presta els serveis de salut a l'Ajuntament.
- f) Efectuar les entrevistes que es creguen necessàries amb la denunciant i el denunciat, i amb qui es crega que pot aportar informació de qualitat per a l'avaluació del cas.
- g) Tindre accés a totes les dependències de la corporació.
- h) Tindre accés a la documentació laboral sobre denunciant i denunciat que obre en poder del departament de Recursos Humans.
- i) Recomanar i gestionar davant del Servei de Personal les mesures cautelars que estime convenientes.
- j) Reportar a la Comissió d'Igualtat l'informe amb les investigacions, conclusions, actuacions realitzades i, si és el cas, proposta de mesures a adoptar.
- k) Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades per a acabar amb la situació d'assetjament i supervisar l'execució de les sancions imposades, si és el cas.

Les components de l'Equip d'Atenció, s'abstindran d'intervindre en un procés, quan concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 28 de la Llei 30/92 de 26 de novembre de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú (LRJ-PAC). A més, una, dues o les tres persones de l'Equip d'Atenció poden ser recusades per la denunciant i/o el denunciat, quan jutgen que concórreguen en elles algunes de les circumstàncies assenyalades en la mencionada normativa. La recusació serà resolta per la Comissió d'Igualtat.

9.- CONFIDENCIALITAT

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les actuacions internes es duran a terme amb discreció i amb el degut respecte tant cap a la persona que ha presentat la denúncia com cap a la persona denunciada. L'Equip d'Atenció posarà en coneixement de totes les persones intervinents, de forma expressa, l'obligació de confidencialitat.

10.- QUÈ PUC FER? CÒM INICIAR EL PROCEDIMENT?

El procediment d'actuació ha de ser el més àgil i ràpid possible i s'ha de protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones implicades.

S'establixen dos procediments que s'iniciaran en el moment que qualsevol component de la Comissió d'Igualtat tinga coneixement, en la forma que s'indica més avall, d'un presumpte cas d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. Sempre serà necessari el consentiment de la persona assetjada.

Obviament, la persona assetjada podrà acudir a la via judicial que corresponga, de forma paral·lela o en finalitzar qualsevol d'estos procediments. En el cas que es realitzen paral·lelament accions judicials, s'haurà de suspendre l'expedient temporalment fins que es pronuncie l'òrgan judicial i es podrà reactivar tenint en compte els fets provats de la sentència.

S'acorden dos procediments. El procediment podrà ser informal o formal.

- El **Procediment Informal** s'iniciarà quan la **comunicació** d'un cas d'assetjament es faça **de forma verbal** a qualsevol integrant de la Comissió d'Igualtat.
- S'iniciarà **Procediment Formal** quan la denúncia es presente **per escrit**; o bé quan, amb el procediment informal, no s'haja eradicat l'assetjament.

10.1.- PROCEDIMENT INFORMAL

1.- La comunicació **verbal** de l'assetjament la pot fer:

- La víctima
- Qualsevol persona que haja presenciat o tinga coneixement de conductes calificables d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, realitzades a treballadores d'este Ajuntament (o amb vinculació laboral); en representació de la víctima i amb el seu consentiment.

2.- La comunicació verbal de l'assetjament s'ha de fer a qualsevol integrant de la Comissió d'Igualtat.

3.- Qui reba eixa primera comunicació verbal la traslladarà el més prompte possible a l'Agent d'Igualtat que ficarà en marxa l'Equip d'Atenció.

4.- Una vegada iniciada l'avaluació, si la víctima així ho desitja només tractarà amb l'Equip d'Atenció.

5.- Cap integrant de l'Equip d'Atenció no tindrà relació laboral de dependència o ascendència amb cap de les parts, ni relació familiar o sentimental.

6.- L'Equip d'Atenció disposa de 4 dies per a avaluar el cas i extraure'n conclusions.

7.- Una vegada finalitzada l'avaluació, es reunirà la Comissió d'Igualtat per conèixer les conclusions i acordar les actuacions que es consideren apropiades per a la resolució del cas. De la valoració dels fets pot derivar la proposta d'inici del procediment formal.

9.- Si l'assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada, o la solució és incomplida per l'assetjador, podrà presentar denúncia a través del procediment formal.

10.- Tot el procediment serà urgent i confidencial. Serà de màxima prioritat protegir la intimitat i dignitat de les persones implicades.

10.2.- PROCEDIMENT FORMAL

- 1.- La comunicació **per escrit** (model en Ànnex III) pot ser presentada per:
 - La víctima (asoles o acompanyada de persona de la seua confiança)
 - Qualsevol treballadora o treballador en representació de la víctima i amb el seu consentiment explícit.
- 2.- La comunicació per escrit haurà d'entregar-se en mà a l'Agent d'Igualtat, qui obrirà expedient electronic i convocarà a la Comissió d'Igualtat en un termini màxim de 2 dies hàbils a comptar des de l'obertura de l'expedient.
- 3.- La Comissió d'Igualtat rebrà la informació i donarà pas a la Fase d'Avaluació.
- 4.- En el cas que la víctima haja recorregut al procediment formal per no estar conforme amb el resultat del procediment informal o perquè, finalitzat el procediment informal, no s'ha eradicat l'assetjament, la Comissió d'Igualtat proposarà l'adopció de les mesures cautelars a les quals es fa referència en l'apartat 8.4, si és necessari.
- 5.- L'Equip d'Atenció disposarà de 10 dies hàbils per recollir la informació necessària per determinar si les conductes informades són qualificables d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i, si és el cas, proposar a la Comissió d'Igualtat les mesures a adoptar per eradicar eixe comportament, protegir la víctima i actuar contra l'assetjador.
- 6.- Finalitzada la investigació i avaluació, l'Equip d'Atenció elaborarà un Informe en l'expedient electrònic en el qual ha de constar les actuacions realitzades, la informació relevant sobre el cas obtinguda en la investigació, les conclusions i les circumstàncies agreujants, si les haguera. L'Informe podrà ser utilitzat per a l'expedient disciplinari.
- 7.- Una vegada informada per l'Equip d'Atenció dels resultats de l'avaluació i de les conclusions, la Comissió d'Igualtat decidirà si trasllada la informació a Recursos Humans o si resol segons el procediment informal. Entretant seguiran en vigor les mesures cautelars acordades a l'inici del procediment, si n'hi hagueren.
- 8.- Durant tot el procés la víctima podrà ser assistida per un/a representant sindical si així ho desitja.
- 9.- L'Equip d'Atenció serà l'encarregat d'informar la denunciant --i el denunciat, si és el cas-- de les conclusions de l'avaluació i els acords de la Comissió d'Igualtat.

Quan es concloga que hi ha hagut assetjament, prèvia tramitació en el corresponent expedient disciplinari, s'aplicarà a la persona assetjadora les mesures i sancions que estableix la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, article 94: Exercici de la potestat disciplinària, 95: faltes disciplinàries i 96: sancions, així com en els capítols I, II i III del títol X "Règim Disciplinari" de la Llei 10/2010, de 19 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

10.3.- MESURES CAUTELARS

Sempre que hi haja indicis suficients de l'existència de l'assetjament, la Comissió d'Igualtat pot proposar a la direcció del servei corresponent l'adopció de mesures cautelars, com ara la separació de la víctima i l'assetjador o altres tipus de mesures cautelars (modificació horària, canvi ubicació física, canvi de departament...), que s'estimen oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Estes mesures estaran vigents fins que finalitze el procediment i, en cap cas, podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seues condicions de treball i/o salarials. En els casos en què la mesura cautelar siga el separar la víctima de l'assetjador per mitjà d'un canvi de lloc de treball, serà la víctima la que decidisca si el trasllat el fa ella o l'assetjador. La direcció del servei facilitarà en tot moment que el trasllat d'una o altra persona es faça el més ràpid possible.

10.4.- CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS

Tenint en compte que l'assetjament sexual o per raó de sexe està tipificat en l'article 95 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i en la disposició addicional segona del vigent Conveni col·lectiu per al personal laboral, com a falta disciplinària molt greu, als efectes de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, pogueren imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants aquelles situacions en què:

- El denunciat siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Existisquen dos o més víctimes.
- Es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de l'assetjador.
- L'assetjador tinga poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
- La víctima patisca algun tipus de discapacitat.
- L'estat psicològic o físic de la víctima haja patit greus alteracions, acreditades pel servei de salut.
- La relació laboral de la víctima siga no indefinida, o que la seua relació amb l'Ajuntament no tinga caràcter laboral.
- L'assetjament es produïsca durant un procés de selecció de personal.
- S'exercisquen pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir el bon fi de la investigació.
- La situació de contractació temporal, interinitat o en període de prova e inclús amb contracte de beca o en pràctiques de la víctima.

10.5.- SEGUIMENT

Una vegada finalitzada **la Fase de Resolució**, l'Equip d'Atenció en farà el seguiment recollint la informació o fent la tasca d'observació que considere pertinent durant el temps posterior que siga necessari per tal d'assegurar-se que no n'hi hagen represàlies i/o que les conductes d'assetjament no es tornen a repetir; i sempre incloent com a mínim el període d'aplicació de les mesures acordades, si és el cas.

La Comissió d'Igualtat, com ja s'ha indicat més amunt, recolçarà l'Equip d'Atenció i supervisarà el compliment efectiu de les mesures adoptades per acabar amb la situació d'assetjament, així com l'execució de les sancions imposades, si fos el cas.

11.- ALTRES DISPOSICIONS

1. En totes les comunicacions que es realitzen com a conseqüència de la sanció, s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
2. En el supòsit de resolució de l'expedient disciplinari amb sanció que no comporte el trasllat forçós o acomiadament de la persona agressora, es prendran les mesures oportunes perquè esta i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral. La víctima té l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual serà resolt de manera àgil. Aquest trasllat no ha de suposar un detriment de les seues condicions laborals.
3. Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudicis per a la víctima durant l'assetjament i/o el procediment d'actuació descrit en este document, la víctima tindrà dret a ser restituïda en les condicions que es trobava abans de l'assejament.
4. L'Equip Instructor supervisarà la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per assetjament sexual o per raó de sexe. Amb tal finalitat, l'Equip Instructor serà informat conforme s'apliquen per part de la Delegació de Personal.
5. Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la denunciant podrà també sol·licitar el trasllat d'oficina o departament, sense que supose un detriment en les seues condicions laborals.
6. Si per part de la persona agressora es produïren represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, les dites conductes seran considerades com a falta laboral, incoant-se el corresponent expedient disciplinari.
7. Es prohibixen expressament represàlies contra les persones que participen en les actuacions següents:
 - Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Oposar-se a qualsevol conducta que constituïska assetjament sexual o per raó de sexe contra si o a terceres persones.
 - Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe, inclús si després de la investigació no s'ha pogut constatar.
8. Les denúncies o al·legacions realitzades que es demostrin com intencionadament deshonestes o doloses, seran constitutives d'actuació disciplinària, sense perjudicis de les restants accions que en dret pogueren correspondre.
9. Anualment la Comissió d'Igualtat efectuarà un informe del conjunt de les seues actuacions en este tema, del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. Aquest informe ha de respectar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les persones assetjades.
10. En el cas que el fet denunciat siga constitutiu de flagrant delictes, la Comissió d'Igualtat posarà en contacte a la víctima amb el jutjat o autoritat policial corresponent.

12.- DISPOSICIÓ FINAL

Si haguera una norma legal o convencional d'àmbit superior que afectara el contingut del present Protocol, l'Ajuntament es compromet a la seua immediata adequació.

13.- QUAN ENTRA EN VIGOR ESTE PROTOCOL?

Este document entrarà en vigor a l'endemà de la seua aprovació pel Ple Municipal.

14.- DIFUSIÓ

Es comunicarà a tot el personal de l'Ajuntament l'existència d'aquest protocol i es posarà a la seua disposició el seu contingut íntegre a través de la intranet municipal i dels llocs físics de comunicació habitual, on es penjarà una còpia impresa en paper.

Es difondrà també el contingut d'este document en sessions informatives-formatives a tot el personal d'este Ajuntament.

A més, es donarà publicitat de l'existència i aprovació d'este protocol als mitjans de comunicació i en la web municipal per tal que puga arribar la informació a la població alzirenya.

Tant la Delegació de Personal com els sindicats proporcionaran informació i assessorament a quantes empleades i empleats ho requerisquen sobre el tema objecte d'este protocol, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions o denúncies.

La Corporació Municipal aprovarà i informarà de l'aprovació d'este document d'actuació a tots els organismes autònoms municipals, sense perjuí que estos elaboren els seus propis protocols.

ANNEX I

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

El dret a la igualtat davant de la llei i que tota persona estiga protegida contra la discriminació constituïx un dret universal reconegut en la **Declaració Universal de Drets Humans** (1948), en la **Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial** (1965), en els **Pactes de les Nacions Unides de drets civils i polítics i sobre drets econòmics, socials i culturals** de 1966 (anomenats **Pactes Internacionals de Drets Humans**) i, específicament respecte a la discriminació de les dones, en la **Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones** (1979).

Amb anterioritat als documents citats, en 1944 en plena Segona Guerra Mundial, l'Organització Internacional del Treball es reunia en Filadèlfia en la que seria la seua vigèsima-sèxta reunió. En aquesta Conferència General, l'OIT adoptà la **Declaració dels fins i objectius i dels principis que han d'inspirar la política dels estats membres**¹, el contingut de la qual s'extén més enllà del món del treball i abarca la vida humana en el seu conjunt; incloent expressament tota la humanitat en fer referència a <<qualsevol siga la seua raça, credo o sexe>>².

Com que les discriminacions i vulneracions de drets humans no sols no s'han eradicat sinó que s'han mantingut i intensificat, com un anacronisme bàrbar que ens ha de dur a concloure no aconseguit i encara llunyà el progrés social cap a la igualtat, en les darreres dècades s'han redactat i signat diverses normatives, tractats o convenis d'àmbit internacional, comunitari o estatal que insistixen a rebutjar, reprovar i prohibir la discriminació laboral; en la qual s'inclou l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Normativa o acords internacionals:

El Conveni 111 de l'OIT sobre la discriminació en el treball i l'ocupació (1958), obliga els estats signants a promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte en matèria de treball i ocupació amb l'objectiu d'eliminar qualsevol discriminació al respecte; estableix una definició

¹ **Declaració referent als fins i objectius de la Organització Internacional del Treball.** Aquest document es va anexas al document constitucional de l'organització de 1919, i va substituir l'article 41 en el qual s'havien establert els principis generals de l'organització. Aquest text també anomenat Declaració de Filadèlfia és un antecedent de la **Carta de Nacions Unides** i de la **Declaració Universal dels Drets Humans**. Ara bé, sembla que el primer document on es tracten drets humans fonamentals (en realitat, aleshores només eren drets dels "hòmens") és en la Declaració d'Independència dels Estats Units de 1776; curiosament també anomenada Declaració de Filadèlfia o Declaració del 4 de juliol perquè va ser solemnement llegida en eixa data i en eixa ciutat.

L'OIT es va constituir, exactament, per la llavors anomenada Lliga de Nacions en el Tractat de Versalles amb el qual finalitzava la Primera Guerra Mundial (part XIII, dedicada al treball), amb la denominació inicial de *International Labour Office* (ILO). En el primer paràgraf de dita part XIII del Tractat de Versalles es reconeix que: <<...la Lliga de Nacions té per objecte l'establiment de la pau universal i aquesta pau sols es pot establir si es basa en la justícia social.>> i, més endavant, que eixa justícia social depén, entre altres, de tindre un treball en condicions de llibertat, dignitat, seguretat i igualtat.

² <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

ampla del concepte discriminació³; entén que el treball i l'ocupació inclouen tant l'accés a la formació professional i l'admissió laboral com les condicions de treball. A més a més, aprova les que hui anomenem *accions positives*, a les quals definix com mesures especials que considera no discriminatòries.

En 2003, el Consell d'Administració de l'OIT va adoptar un Repertori de Recomanacions pràctiques (Recomanació núm. 19) sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per a combatre-la, oferix orientació i consells, i on es tracta també sobre l'assetjament sexual.

Normativa europea:

La igualtat de dones i hòmens és un principi fonamental de la Unió Europea. Així, el **Conveni europeu per a la protecció/salvaguarda dels drets humans i de les llibertats fonamentals**⁴, dictamina que <<*El gaudiment dels drets i les llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació.*>>, article 14. Prohibició de discriminació⁵.

La **Carta dels Drets Fonamentals** de la Unió Europea prohibeix, en els seus articles 21 i 23, qualsevol discriminació per raons de sexe, i consagra el dret a la igualtat de dones i hòmens en tots els àmbits.

El "Codi de conducta" Comunitari adoptat per la UE en 1991, sol·licita als estats membres que prenguen mesures respecte a l'assetjament sexual, i **en 2002 s'adoptà una Directiva que estableix la seua prohibició.**

Directiva de la Comunitat Europea 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte de dones i hòmens, l'accés a bens i serveis i el seu sumministrament.

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell **de 5 de juliol de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre hòmens i dones en assumptes d'ocupació i ocupació definix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que les dites situacions se consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de forma adequada, proporcional i dissuasòria.

Legislació espanyola:

Fa uns pocs anys, Aránzazu Juan Aracil Elejabeitia ens feia participar del seu descobriment: que en el Codi Penal de 1822, ja podíem trobar, davall l'epígraf "dels funcionaris de mala conducta, i dels que tracten malament als seus inferiors i a les persones que han d'acudir a elles per raó del seu ofici", l'article 492 on es proscriu la conducta de " El jutge de dret o alcalde que seduïska o sol·licite a una dona que litigue o estiga acusada o processada davant d'ell, o citada com a testimoni.." i se li castigava amb la perduda de "la seua ocupació o càrrec i quedarà inhabilitat perpètuament per a tornar a exercir la judicatura; sense perjui

³ <<Qualsevol distinció, exclusió o preferència basad en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social que tinga per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació>> Article 1. punt 1

⁴ També anomenada Convenció Europea de Drets Humans, va ser adoptada pel Consell d'Europa en 1950 i en són signataris tots els Estats membres.

⁵ Ho torna a incloure en el Protocol núm. 12. Article 1: Prohibició general de discriminació.

de qualsevol altra pena que, com a particular, meresca pel seu delictes”⁶. Ens diu l'autora que aquest va ser el primer antecedent de les conductes que hui tipifiquem com a assetjament sexual.

Amb el transcurs dels segles, el succesius codis penals han inclos sempre aquestes conductes entre les punibles⁷.

Pel que fa a la **Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i Hòmens**, estableix en el seu Article 48:

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular els que hagen sigut objecte del mateix. Amb esta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors i de les treballadores hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball per mitjà de la sensibilització dels treballadors i de les treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de la empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho.

I l'article 62 disposa:

“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 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 previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte de dones i hòmens.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudi de l'establert en la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre als que formulen una queixa o denúncia”.

Normativa de l'Ajuntament d'Alzira

El **Conveni laboral de les treballadores i treballadors de l'Ajuntament d'Alzira**, datat en gener de 2001, estableix que serà falta el comportament irrespectuós amb les companyes o companys. I es considera falta molt greu:

⁶ Aránzazu Juan Aracil Elejabeitia *El acoso sexual en el ambito penal*. Octubre 2007. <http://www.icava.org/secciones/amav/ponencia200705.pdf>

⁷ Ibidem

C.3.- Tota actuació que supose discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

C.4.- L'assetjament sexual comés per una persona d'igual, inferior o superior categoria a la personal assetjada, màximament quan vaja acompanyat d'abús d'autoritat, o és realitzat per una persona de superior categoria.⁸

En la mateixa data que l'anterior, es va signar l'**Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alzira** que inclou l'article 79, titolat exactament *Assetjament sexual en el treball*. On diu :

1.- El personal al servei de l'Ajuntament té dret al respecte de la seua intimitat personal i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront de les ofenses verbals o físiques de naturalesa o índole sexual.

2.- Les ofenses verbals o físiques de naturalesa o índole sexual, la pressió o assetjament sexual en el treball per part de companys o superiors, tindran la consideració de falta greu o molt greu, en atenció als fets i circumstàncies que concórreguen en cada cas.

Per altra banda, el **Pla d'Igualtat de Dones i Hòmens de l'Ajuntament d'Alzira**, aprovat en el Ple Municipal del 27 de juny de 2012, que té per objectiu final *Convertir l'Ajuntament d'Alzira en una administració local igualitària*, inclou entre els seus objectius específics *Aconseguir una prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i donar la protecció i el suport necessari a les treballadores víctimes de violència de gènere* (Objectiu 10). Amb tal finalitat, estableix un conjunt de mesures i actuacions; entre les quals està l'elaboració d'un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la seua difusió i la formació del personal en l'aplicació de dit protocol. D'estes accions en són responsables, respectivament, la Comissió d'Igualtat, el departament de Comunicació, i el departament d'Igualtat.

LLISTAT DE NORMATIVA (ORIENTATIVA I NO EXHAUSTIVA):

- **Constitució espanyola.**

- Fonaments de l'ordre polític i de la pau social, art. 10.
- Igualtat davant la llei, art. 14.d).
- Dret a la integritat moral, art. 15.
- Dret a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge, art. 18.

- **Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.**

- Assetjament discriminatori (com a modalitat de l'assetjament moral), article 28.1.d).

- **Resolució del Parlament europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball.** 2001/2339 (INI) de 20 de setembre de 1981.

- **Acord europeu sobre estrès laboral** publicat al BOE número 64 de 16 de març de 2005. Tot i no tenir caràcter normatiu, defineix l'estrès laboral.

- **Repertori de recomanacions de l'OIT, 2003.** Defineix la violència en el treball.

PREVENCIÓ DE RISCOS

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals modificada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre (LPRL).**

- Promoció de la seguretat i la salut, art. 2.

⁸ Article 73. **Règim disciplinari.** Punt 2.

- Àmbit d'aplicació, art. 3.
- Definició de l'abast de la protecció a la salut, art. 4.7.
- Objectius de la política preventiva, art. 5.
- Obligació empresarial de garantir la salut i adoptar les mesures que calguen, art. 14.2.
- Principis de l'acció preventiva, art. 15.
- Obligació d'investigar els danys per a la salut, art. 16.3.
- Revisió de vigilància de la salut: caràcter voluntari per a l'empleat i l'empleada i obligatori per a l'empresari/a, llevat dels supòsits específics, de l'article 22.1.
- Respecte a la intimitat, la dignitat i la confidencialitat de tota la informació relativa a la salut de les persones empleades, art. 22.2.
- Obligació de coordinar les activitats preventives, art. 24.
- Obligació d'adaptar el lloc de treball a la persona, art. 25.1.
- Requeriments de la inspecció de treball en matèria de mesures correctores, art. 43 i 45.
- Infraccions greus (art. 47) i molt greus (art. 48).
- **Reial decret 39/1997, de 17 de gener, modificat pel Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.**
- Necessitat d'avaluar els riscos, art. 3 i 4.
- Psicosociologia aplicada com una de les especialitats preventives, annex VI.

ORDRE SOCIAL

- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, pel qual s'aprova la refusió de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, en particular:
 - Prioritat de la sanció penal enfront de l'administrativa, art. 3.
 - Pot comportar sanció segons l'art. 8, apartats 11 i 13.
 - La passivitat de l'empresari/a es pot sancionar, art. 12.
- **Llei orgànica 3/2007** per a la igualtat.
 - Necessitat d'arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, art. 48.
 - Pautes de procediment, art. 62.
- **Llei 42/1997**, de 14 de novembre, ordenadora de la inspecció de treball i Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 1/1994**, de 20 de juny, pel qual s'aprova la refusió de la Llei general de la seguretat social.
 - Recàrrec de prestacions en cas d'accident i de malaltia professional, art. 123.

RÈGIM LABORAL

- **Reial decret legislatiu 1/1995**, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refundit de la llei de l'estatut de les persones treballadores.
 - Dret a un tracte digne, art. 4.2.e).
 - Seguretat i higiene, art. 19.
 - Opció de la persona treballadora de rescindir el contracte amb indemnització de l'acomiadament improcedent si es perjudica la seva dignitat, art. 49 i 50.
 - Faltes i sancions, art. 54.2.g) i 58.

FUNCIO PÚBLICA

- **Llei 7/2007**, de 12 d'abril, que aprova l'estatut bàsic de l'empleada i l'empleat públics.
 - Drets, art. 14.
 - Deures, principis ètics i codi de conducta, art. 52, 53 i 54.
 - Règim disciplinari, títol VII.
- **Reial decret 33/1986**, de 10 de gener, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari dels funcionaris i de les funcionàries de l'Administració de l'Estat.

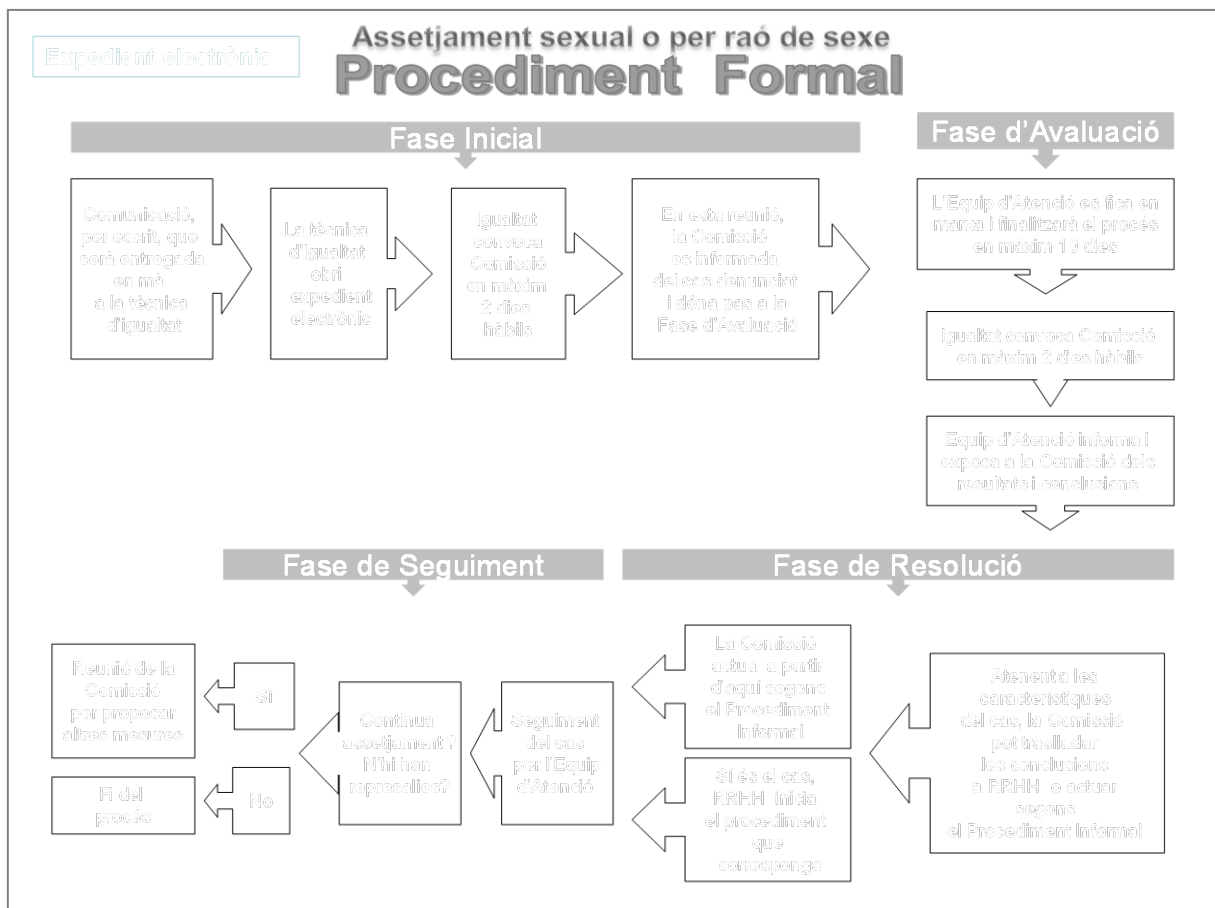
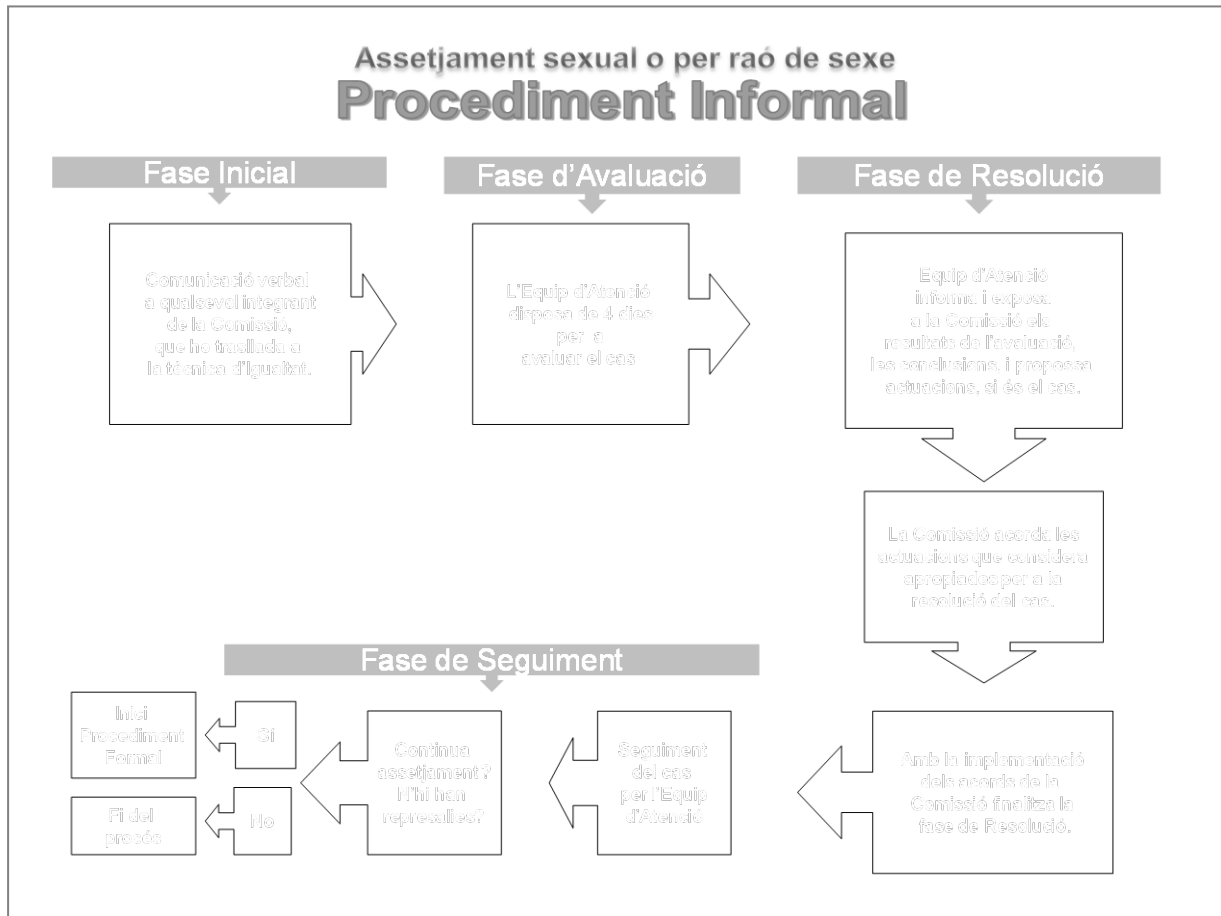
PROCEDIMENT

- **Llei 30/1992**, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
 - Possibilitat d'una informació prèvia de caràcter reservat, art. 69.2.
 - Normes d'abstenció i recusació, art. 28 i 29.
- **Reial decret legislatiu 2/1995**, de 7 de abril, aprova la refusió de la Llei de procediment laboral.
 - Tutela dels drets fonamentals, art. 181.
- **Ley 1/2000**, de 7 de gener, d'enjudiciament civil.
 - Mesures cautelars, art. 5 i 721.
 - Abstenció i recusació, títol IV.
- **Llei orgànica 15/1999**, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal pel que fa a qüestions de confidencialitat.

ORDRE CIVIL I PENAL

- **Codi civil.**
 - Indemnització de danys i perjudicis, art. 1110.
 - Obligació de rescabalar el dany ocasionat per culpa o negligència, art. 1902.
- **Codi penal.** Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre.
 - Coaccions, art. 172 i 620.2.
 - Tracte degradant o menyscabament greu de la integritat moral, art. 173.1.
 - Assetjament sexual, art. 184.
 - Calúmnia, art. 205 a 207.
 - Injúria, art. 208 a 210.
 - Discriminació greu en l'ocupació, art. 314.
 - Vexació injusta greu, amenaces, art. 620.2.
 - Delictes contra la integritat moral, títol VII.
 - Delictes contra els drets de les treballadores i dels treballadors, títol XV.

ANNEX II



ANNEX III

Comunicació a la Comissió d'Igualtat

Nom i cognoms: _____
Lloc de treball: _____
Telèfon de contacte: _____
Adreça electrònica: _____

EXPOSICIÓ DELS FETS:

Data:

Signatura:

Les dades de caràcter personal contingudes en aquest document quedaran sota la custòdia de la Comissió d'Igualtat i es tractaran com determina la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades personals.

Nota: cal explicar detalladament la situació que es pateix o de la qual eres testimoni directe o indirecte; descriure actituds o comportaments concrets; i identificar les persones implicades en la situació denunciada.