



IGUALTAT I DIVERSITAT
AJUNTAMENT D'OLIVA

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ,
L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE
SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL
SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL
I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL**

ÍNDEX

3
8
12
22
22
22
23

1. Preàmbul

Introducció • Normativa aplicable

2. Títol primer: Disposicions generals

Objecte • Àmbit d'aplicació • Conceptes • Objectius

3. Títol segon: Procediment en cas d'assetjament

Tipus d'assetjament • Mesures de prevenció • Principis d'actuació • Principis d'intervenció • Procediment d'intervenció • Criteris generals d'actuació • Garanties del procediment • Criteris generals d'intervenció

4. Títol tercer: Tractament de dades personals

5. Títol quart: Avaluació del Protocol

Disposició final

Annexos : I Declaració de principos • II Constitució i funcionament de la Unitat de Resolució de Conflictos • III Model de denúncia interna • Proposta d'instruments per a la comunicació del Protocol • Model de compromís de confidencialitat

1. PREÀMBUL

1.1. INTRODUCCIÓ

Aquest protocol és la materialització del rebuig de l'Ajuntament d'Oliva contra aquells comportaments constituents d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat sexual. Així com també del compliment del compromís recollit a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i materialitzat al I PIO.

La seua estructura es basa en la proporcionada per la Resolució de 28 de juliol de 2011, de la Secretaria d'Estat per a 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 davant l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels Organismes Públics vinculats a ella.

Per tant, amb les mesures contingudes, es fa exprés el compromís d'emprendre les accions necessàries per no tolerar-los i facilitar els mitjans necessaris per impedir que es produeixen.

Tanmateix, el present protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que es puguen produir a l'Ajuntament d'Oliva.



1.2. NORMATIVA APLICABLE

A nivell internacional, diversos organismes s'han manifestat al respecte de l'assetjament al lloc de treball. El Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per a combatre-la.

Les Nacions Unides han recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. Concretament a les Conferències de Nairobi i Pequín.

La Unió Europea també ha manifestat al respecte, a l'informe La dignitat de la dona a la feina, publicat a 1987, s'esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional.

La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produïska un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seua acceptació s'utilitza com a base per a una decisió que l'afecte.



1.2. NORMATIVA APLICABLE

Per la seua banda, 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 homes i dones en assumptes d'ocupació; expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva.

Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

Finalment, cal dir que el Parlament Europeu s'ha pronunciat mitjançant Resolució de 2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.

Per la seua banda, el Consell de Drets Humans de l'ONU es manifesta al respecte en la seua Resolució 17/19 de 2011. Sota el títol «Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere», aquesta resolució advertia que en totes les regions del món es continuaven produint casos de violència homofòbica i transfòbica, que es manifesta de forma tant física com psicològica i que sol adquirir una virulència superior a la que pateixen altres persones que són discriminades per motius diferents de la seua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

A nivell nacional, la Constitució Espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1). L'article 35.1 de la Constitució incorpora al seu torn, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.



1.2. NORMATIVA APLICABLE

A més, en el seu article 9.2 disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'article 10.1 de la Constitució també imposa als poders públics l'obligació de protegir la dignitat de la persona que es veu afectada per tractes discriminatoris.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, fa un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62).

En l'article 48 de la mateixa Llei, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adopten amb la representació legal de la plantilla, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. La representació legal de la plantilla contribuirà en la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho.

D'altra banda, l'article 95.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aplicable a les empleades i empleats públics que treballen en l'Administració General de l'Estat tipifica com a falta molt greu tota actuació que supose 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.



1.2. NORMATIVA APLICABLE

La Directiva 2006/54/CE i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, i defineixen aquestes conductes establint mesures per a previndre-les i si escau, combatreles. En concret, la Llei orgànica citada fa al seu torn la distinció de discriminació per embaràs o maternitat en els seus articles 7 i 8. Per la seua part l'article 9 garanteix la indemnitat enfront de possibles represàlies.

Cal assenyalar que aquestes conductes discriminatòries són constituents de delictes. El Codi penal estableix que qui sol·licite favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, siga continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre sanció per l'autoria d'assetjament sexual.

Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comés el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima siga especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seua situació.

A l'àmbit autonòmic, aplica la següent normativa:

Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana. Decret 68/2014, de 9 de maig, del Consell, pel qual es regula l'exercici de la competència i les funcions d'inspecció general dels serveis de l'Administració de la Generalitat. Decret 123/2001, de 10 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'administració de la Generalitat Valenciana i els seus organismes autònoms. Llei 9/2003, de 2 d'abril, d'igualtat, de la Comunitat Valenciana. Ordre 11/2015, de 28 de maig, de la Conselleria d'Hisenda i Administració Pública, en matèria de coordinació dels òrgans i unitats sectorials de control intern i inspecció. Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016, ratificat pel Consell per mitjà d'un acord del 17 de juny de 2016. Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana. Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

2. TÍTOL PRIMER: DISPOSICIONS GENERALS

2.1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és establir el procediment d'actuació de l'Ajuntament d'Oliva en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere que impliquen els membres de la seua plantilla.

La tramitació del procediment no impedirà en cap cas la iniciació, paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions administratives o judicials pertinents.

2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a totes les persones que treballen en la corporació municipal de l'Ajuntament d'Oliva, en tots els centres o llocs de prestació dels seus serveis, incloent qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals o laborals (viatges, jornades de formació, reunions, actes socials en l'exercici de les seues funcions, etc.); realitzant-se la investigació dels supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual d'aquelles persones que treballen en qualsevol de les seues dependències (inclòs personal en pràctiques i becari) i presenten una denúncia contra un treballador o treballadora de la corporació o càrrec públic.

Si es produïra una situació d'assetjament laboral entre el personal al servei d'aquesta Corporació i d'una empresa externa que comparteixen el lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació recollit en aquest protocol. Si bé, l'adopció de mesures correctores es farà de forma coordinada entre les empreses afectades i l'Administració, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals



2.3. CONCEPTES

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT SEXUAL D'INTERCANVI O XANTATGE SEXUAL

És el tipus d'assetjament produït per persones, les decisions de les quals, poden tindre efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada.

ASSETJAMENT SEXUAL AMBIENTAL

Manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada per la persona assetjada, que produeix un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora, creant un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual. Pot ser exercit per persones d'un nivell jeràrquic superior, igual o inferior o bé per terceres parts (persones col·laboradores, proveïdores, usuàries, etc.).



2.3. CONCEPTES

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. (Art. 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT PER EMBARÀS O MATERNITAT

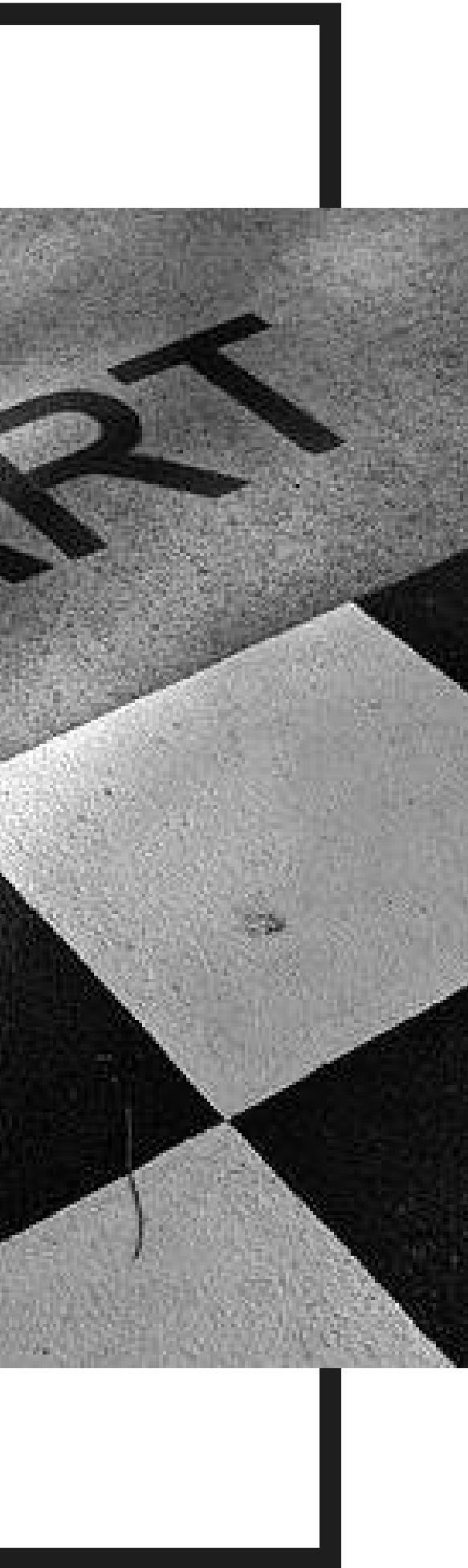
Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat i també constitueix discriminació directa per raó de sexe. (Art. 8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE

Qualsevol comportament que, basat en aquestes característiques de la persona, tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 28.1 Llei 23/2018, de 29 de novembre, d'igualtat de les persones LGTBI).

CIBERASSETJAMENT

Assetjament mitjançant tecnologies digitals, incloent telèfons mòbils, correu electrònic o altres plataformes socials en internet...



2.4. OBJECTIUS

2.4.1. OBJECTIUS GENERALS

- * Constituir un instrument per a la prevenció, detecció i resolució dels casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- * Complir amb la normativa vigent

2.4.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

- * Acordar estratègies de prevenció.
- * Establir canals interns de comunicació.
- * Recollir informació útil sobre l'organització.
- * Disposar els recursos necessaris per canalitzar possibles denúncies.
- * Definir rols d'aquelles persones que intervindran.
- * Garantir els drets del personal.
- * Acabar amb els possibles casos d'assetjament.

3. TÍTOL SEGON: PROCEDIMENT EN CAS D'ASSETJAMENT

3.1. TIPUS D'ASSETJAMENT

Entre altres comportaments, les conductes expressades a continuació són exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, d'assetjament.

3.1.1. CONDUCTES VERBALS QUE PODEN CONSTITUIR ASSETJAMENT SEXUAL

- * Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o condició sexual de la treballadora o el treballador.
- * Comentaris sexuals obscens.
- * Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- * Formes denigrants o obscenes per a dirigir-se a les persones.
- * Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- * Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc...) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- * Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- * Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- * Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguen relacionades, directa o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- * Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.



3.1.2. CONDUCTES NO VERBALS QUE PODEN CONSTITUIR ASSETJAMENT SEXUAL

- * Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies, calendaris o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- * Gestos obscens, xiulades, gestos o mirades impúdiques.
- * Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- * Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.

3.1.3. CONDUCTES FÍSQUES QUE PODEN CONSTITUIR ASSETJAMENT SEXUAL

- * Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc...) o acostament físic excessiu o innecessari.
- * Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de forma innecessària.
- * Tocar intencionadament o "accidentalment" qualsevol part del cos considerada íntima.

3.1.4. CONDUCTES QUE PODEN CONSTITUIR ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- * Tractar d'impossibilitar el dret a exercir la cura de familiars i assumpció de càrregues familiars.
- * Dificultar el treball degut a situació d'embaràs i maternitat.
- * Travar la presentació de reclamacions destinades a impedir la discriminació i a exigir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- * Qualsevol conducta que persegueixca deixar sense efecte els drets en matèria de conciliació de la vida personal familiar i professional.
- * Desqualificacions públiques i/o privades i reiterades sobre la persona, el seu treball, les seues capacitats, les seues competències tècniques, etc.



- * Ignorar aportacions, suggeriments o comentaris segons el sexe de la persona i de manera reiterada.
- * Negar-se a acatar ordres o instruccions procedents de superiors jeràrquics que són dones.
- * Assignar a una persona un lloc de treball o funcions de responsabilitat inferior a la seua capacitat a causa del seu sexe.
- * Sabotejar el seu treball o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-lo (informació, documentació, equipament, etc.).
- * Infantilització.
- * Impartir ordres vexatòries a causa del sexe d'una persona.
- * Vigilància extrema i contínua.
- * Denegar permisos als quals té dret una persona, de forma arbitrària i per raó del seu sexe.
- * Utilitzar la força física per mostrar superioritat.

3.1.5. ALTRES CONDUCTES SANCIONABLES

- * Ciberassetjament.
- * El condicionament de l'accés a l'ocupació o del manteniment de l'ocupació, a l'acceptació, per la víctima d'un favor sexual.

3.2. MESURES DE PREVENCIÓ

A La Comissió d'Igualtat, mitjançant la designació d'un equip competent, fomentarà la formació del personal en els aspectes reflectits a la diagnosi del PIO. Així mateix, procurarà que s'aborden els conflictes des d'estratègies de mediació.

B Elaboració i difusió per l'organització d'una «guia de bones pràctiques» als centres de treball.

C Comunicació, difusió i publicitat del protocol. La pròpia redacció i difusió del present protocol es configura com un instrument de prevenció davant de l'assetjament en l'àmbit laboral.



Aquesta mesura es divideix en les següents accions:

- * Declaració de principis o Compromís de l'equip polític municipal.
- * Avaluació de Riscos psicosocials de manera que permeti aclarir quins són els col·lectius més susceptibles de patir qualsevol tipus d'assetjament.
- * Documents divulgatius que faciliten informació donant a conèixer l'existència del protocol i els seus principals característiques, així com la Web on es podrà descarregar. Elaboració de fullets informatius fent insistència en l'aclariment de conceptes d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere).
- * Sessions d'informació explicatives del contingut del Protocol, drets i deures de les persones treballadores, dels seus representants i de l'Administració, sancions i responsabilitats establides, mesures cautelars, etc. A càrrec de la representació sindical de la plantilla.
- * Formació específica per a les persones que participaran en el procediment, i a assistir a les presumptes víctimes, sobre el procediment a seguir i la forma en la qual han d'actuar cadascuna de les parts implicades.
- * Elaboració d'estadístiques amb dades numèriques, desagregades per sexe, sobre el nombre d'intervencions.
- * Avaluació i revisió periòdica del funcionament i implantació del Procediment.

3.3. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

De conformitat amb l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els principis d'actuació de l'Ajuntament d'Oliva respecte al Protocol són:

- A** El compromís de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere.
- B** La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- C** El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament segons aquest protocol, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.
- D** La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una denúncia.

- D** Totes les persones implicades en el procediment han de buscar de bona fe l'esclarament dels fets denunciats.
- e** Ha de garantir-se la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- f** Es garantirà el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.
- G** La investigació i la resolució del procediment, inclosa la imposició de mesures cautelars i sancions si escau, es duran a terme amb la major celeritat possible.

3.4. PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ

3.4.1. INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT

El procediment s'inicia amb la presentació de la denúncia verbal, que la persona encarregada de gestionar haurà de redactar (sempre atenent a la voluntat de la persona presumptament assetjada); o directament per escrit, que podrà ser realitzada per la persona presumptament assetjada, per la seua representació legal, per l'òrgan administratiu coneixedor d'alguna situació conflictiva i/o personal delegat de prevenció.

Aquesta denuncia es presentarà davant la Unitat per canalitzar els casos, creada específicament. Cal identificar les persones responsables inequívocament i serà responsabilitat de la Comissió d'Igualtat.

3.4.2. CONTINGUT DE LES DENÚNCIES

Les denúncies han de referir-se a suposades irregularitats que no tinguen el seu propi i natural procediment específic de reclamació i siguen susceptibles de ser considerades assetjament sexual, per raó de gènere, per orientació sexual i/o identitat de gènere.

3.4.3. TRAMITACIÓ DE LA SOL·LICITUD

La Comissió d'Igualtat haurà d'identificar inequívocament qui són les persones responsables de la recepció i tramitació dels escrits i denúncies en aquestes matèries.

Seran aquests responsables qui analitzaran i gestionaran les sol·licituds. Les sol·licituds aniran adreçades a la persona o persones identificades per la Comissió d'Igualtat.

El document o comunicació de denúncia haurà de dirigir-se a aquestes persones responsables de la seua tramitació en els termes establerts a la negociació.

Aquest equip emetrà l'informe final corresponent en el termini màxim de 15 dies hàbils següents a la presentació de la sol·licitud.

Caldrà reunir la major quantitat d'informació possible a través d'entrevistes amb les parts implicades, o aquelles formes que la unitat considere oportunes.

En qualsevol cas, i durant tot el procediment, tant la persona denunciante com la denunciada podran ser assistides per una persona de la seua confiança que siga empleada pública o representant sindical.

L'informe contindrà:

- 1 Admissió a tràmit. En cas negatiu, l'informe acabarà en aquest punt i es comunicarà per escrit a la persona denunciante les causes que han motivat la no admissió de la denúncia.
- 2 Proposta de mediació, incloent mesures cautelars si escauen.
- 3 Resolució.

Informal: Ha d'utilitzar-se en un primer moment per a intentar solucionar la situació de forma directa. En ocasions, l'única actuació requerida és que personal tècnic funcional responsable d'aplicació del protocol explique clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o és incòmoda, i que interfereix en el treball.

En cas de què els fets denunciats no siguin constituents d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere, però genere un clima de treball incòmode, el personal tècnic funcional responsable podrà emetre una sèrie de recomanacions que elevarà a la Comissió d'Igualtat i aquesta, a les persones implicades.

En la circumstància de què els fets denunciats sí siguin constituents d'assetjament, l'objectiu primordial ha de ser aconseguir el cessament d'aquesta conducta de la forma més ràpida i eficaç.

Es tracta d'eliminar equívocs, proporcionar pautes d'actuació i propostes que intenten posar fi al conflicte i evitar que es torne a produir en el futur.

Per tant, i de la mateixa forma, el personal tècnic funcional responsable podrà emetre una sèrie de recomanacions que elevarà a la Comissió d'Igualtat i aquesta, a les persones implicades.

Formal: Cas de què els fets denunciats siguin constituents d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere ho posarà immediatament en coneixement de l'autoritat competent del Servei de RRHH.

Es prendran les mesures pertinents.

3.4.4. FINALITZACIÓ DEL PROCÉS

El procés finalitzarà amb l'execució d'alguna de les següents propostes de resolució:

- A** Arxiu de la denúncia:
 - Acord entre les parts.
 - Insuficiència d'indícis.
- B** Els fets denunciats no constitueixen cap tipus d'assetjament objecte d'aquest protocol però sí una falta de qualsevol altra natura. Es proposarà la incoació d'expedient disciplinari que corresponga.
- C** Procés de mediació satisfactori. Aquesta resolució es comunicarà al departament corresponent i departament de RRHH amb un informe de conclusions.
- D** Proposta d'actuacions convenients a la unitat responsable en matèria de personal quan les parts no arriben a un acord. Aquestes actuacions podrien preveure el trasllat de l'expedient a òrgans judicials.

L'òrgan designat per a la tramitació de denúncies haurà d'emetre una resolució que continga la resolució final, ometent dades personals. Aquestes solament figuraran a l'expedient del cas.

L'expedient contindrà:

- a) Composició de la Comissió enfront l'assetjament sexual.
- b) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa.
- c) Actuacions preventives: valoració o informe inicial del cas.
- d) Actuacions: testimonis, proves, resum dels fets principals, etc.).
- e) Conclusions.
- f) Mesures proposades i responsables de les mateixes.

3.4.5. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

- A** Respecte i protecció a les persones. Sota cap circumstància, les persones implicades han de patir un tracte desfavorable pel fet de participar d'aquest procediment. S'ha d'actuar amb la major prudència possible. Les persones implicades podran ser assistides per representant unitari o sindical o una altra o un altre acompanyant de la seua elecció, en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.
- B** Presumpció d'innocència. En cas d'acordar-se mesures cautelars, aquestes no seran sota cap circumstància considerades indici de culpabilitat.
- C** Confidencialitat. Les persones que intervinguen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguen coneixement. Per això, des del moment en què es formule la denúncia, la persona o persones responsables de la seua iniciació i tramitació assignaran uns codis numèrics identificatius tant de la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, preservant així la seua identitat.
- D** Accés als medis d'informació necessaris. L'òrgan responsable de la investigació haurà de tenir total accés a la informació amb relació amb el cas.
- E** Imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades.
- F** Restitució de la víctima. Si l'assetjament resultara en menyscapse de les condicions laborals, aquestes hauran de restituir-se en les mateixes condicions si la víctima ho sol·licita.
- G** Prohibició de represàlies. Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o participen en una investigació sobre assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere en els termes previstos en la normativa aplicable (art. 9 L.O. 3/2007).
- H** Segons el que estableix l'article 13 de la Llei 3/2007 Orgànica de la Igualtat efectiva entre homes i dones, s'aplicarà la «onus probandi», o Inversió de la càrrega de la prova, en aquest procediment si es presenten suficients indicis de l'existència de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per orientació sexual i/o identitat de gènere.

3.4.6. CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS

- A** L'abús de situació de superioritat jeràrquica o persona que comet l'assetjament tinga poder de decisió sobre les condicions de treball de la víctima i/o sobre la pròpia relació laboral.
- B** La reiteració de les conductes ofensives després que la víctima hagués utilitzat els procediments de solució.
- C** La persona que comet l'assetjament és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- D** La víctima pateix algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial. Es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora cap a la víctima, testimonis o Unitat de Resolució de Conflictes.
- E** La situació de contractació temporal, interinitat, període de prova, beca o pràctiques.

3.5. CRITERIS GENERALS D'INTERVENCIÓ

- A** Qualsevol empleat/ada públic/a té l'obligació de posar en coneixement de superiors jeràrquics els casos de possible assetjament que conega.
- B** La persona afectada per un comportament susceptible de ser constituït d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i/o per identitat de gènere podrà denunciar-ho davant l'organització i tindrà dret a obtenir una resposta, devent sempre l'Administració deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets siguen denunciats verbalment, així com de tot l'actuat en el procediment.
- C** Tota persona responsable pública contrau l'obligació a prestar atenció i a tramitar, si escau, les denúncies que reba sobre supòsits d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, en l'àmbit de la seua competència.
- D** Totes les persones implicades en el procediment han de buscar de bona fe l'esclariment dels fets denunciats.



e Ha de garantir-se la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

f Es garantirà el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.

G La investigació i la resolució del procediment, inclosa la imposició de mesures cautelars i sancions si escau, es duran a terme amb la major celeritat possible.

4. TÍTOL TERCER: TRACTAMENT DE DADES PERSONALS

El tractament de les dades de caràcter personal generats a causa de l'aplicació d'aquest procediment es regirà pel que s'estableix en la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Els documents generats per qualsevol actuació derivada del present protocol quedaran sota la custòdia de la persona responsable designada per la Comissió d'Igualtat.

5. TÍTOL QUART: AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Amb una freqüència anual, la Comissió d'Igualtat revisarà l'eficàcia del Protocol i presentarà els informes que considere oportuns.

DISPOSICIÓ FINAL

En cas d'haver una norma legal o convencional d'àmbit superior que afecte el contingut del present Protocol, els qui el firmen es comprometen a la immediata adequació del present.

ANNEX I, DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La salvaguarda de la dignitat, el dret a la integritat moral i a la no discriminació apareixen garantits en la Constitució Espanyola, la normativa de la Unió Europea i en l'Estatut dels Treballadors.

En virtut d'aquests drets, L'Ajuntament d'Oliva assumeix que les actituds d'assetjament suposen un atemptat a la dignitat de les treballadores i dels treballadors, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà l'assetjament en el treball. Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta constituent d'assetjament sexual, per raó de gènere, per orientació sexual i/o identitat de gènere, sent considerada com a falta laboral. L'Ajuntament d'Oliva es compromet a fer ús dels seus poders directiu i disciplinari per a protegir de l'assetjament a la plantilla.

La protecció del personal es fa efectiva mitjançant el compromís de regular, per mitjà del present Protocol, la problemàtica de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere; establint accions preventives i crear les vies per respondre a possibles 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.

ANNEX II

CONSTITUCIÓ I FUNCIONAMENT DE LA UNITAT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

NORMES PRÈVIES A LA CONSTITUCIÓ

1. La Comissió d'Igualtat nomenarà a la persona instructora que coordinarà el procés. Podrà ser externa a la CI i a l'Ajuntament d'Oliva si es considera necessari.
2. La coordinació del procés ha de desenvolupar-se per una persona que compte amb formació en gènere i polítiques d'igualtat.
3. La Comissió d'Igualtat identificarà a les persones que desenvoluparan el càrrec d'assessoria confidencial. Aquestes persones estan encarregades de proporcionar assistència i assessorament a l'empleat/a objecte d'assetjament, i quan siga possible, amb la funció d'ajudar a resoldre qualsevol problema, ja siga per la via informal o formal.
4. Per a garantir la imparcialitat del procediment les persones que realitzen les investigacions no hauran de tindre cap relació amb la persona denunciant i denunciada.

COMPOSICIÓ

- Cap de Departament de RRHH
- Cap de Departament de PRL
- Cap de Departament de Dona
- Agent d'Igualtat

FUNCIONS DE LA UNITAT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

- Intervindre en les situacions conflictives rebudes, que puguen possibilitar quadres d'assetjament.
- Emprar les estratègies de mediació, prevenció i resolució, així com realitzar un seguiment de les mesures proposades.
- Avaluar i diagnosticar la situació conflictiva, elaborar un informe de la situació i proposar accions a les diferents instàncies que es requerisca.



CONSIDERACIONS RESPECTE AL FUNCIONAMENT

1. La Unitat de Resolució de Conflictes no és un òrgan independent de la Comissió d'Igualtat. Es troba subjecta al seu reglament.
2. La Unitat de Resolució de Conflictes actuarà sempre atenent a la legislació vigent.
3. La Unitat podrà sol·licitar la presència de personal expert quan es considere necessari, per a la qual cosa es realitzarà el requeriment oportú.
4. Les persones components estaran subjectes a la normativa general vigent respecte a les obligacions d'abstenció i/o recusació, havent de comptar amb el temps i els mitjans suficients per a l'exercici de les seues competències.
5. Cada membre ha de disposar de formació adequada i suficient per a detectar, gestionar o resoldre qualsevol tipus de situació d'assetjament laboral. El Departament d'Igualtat i Diversitat pot encarregar-se de la formació específica.
6. A les accions presencials amb les persones afectades sols acudirán dos membres en representació paritària en quant a la representació de l'Administració i dels sindicats i també ho serà quant al gènere, en la titularitat i en la suplència.
7. Les actuacions cautelars descrites a la instrucció del procediment, derivades del possible assetjament, han d'estar dotades de rigor, cautela i confidencialitat. L'Ajuntament d'Oliva contrau l'obligació de ser acurat amb els drets de les persones acusades, respectant la presumpció d'innocència i evitant que les actuacions preventives siguin interpretades com a prova de culpabilitat.
8. S'ha de prevenir el dany injust i el risc per a la salut de la persona acusada o de terceres persones, com a conseqüència de les denúncies per assetjament i de les actuacions derivades d'aquestes.

ANNEX III

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

SOL·LICITANT

RRHH Cap departament PRL Representant sindical

Nom i cognoms:

Telèfon:

Correu:

EXPOSE

Que compte amb informació pertinent.

SOL·LICITA

Sol·licite convocar una reunió amb la Unitat de Resolució de Conflictes.

Oliva, a de de 20

Signatura:

ANNEX IV

PROPOSTA D'INSTRUMENTS PER A LA COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL

MÈTODE	DESCRIPCIÓ	TEMPORALITAT
Distribució del protocol	Distribuir una còpia del protocol i del procediment de denúncia interna a tots els departaments de l'entitat. De manera que constituïska un manual de consulta pública. Si escau, podria traduir-se al castellà.	Mesura permanent. Es distribuirà a tot el personal en actiu tan aviat com siga aprovat. Es farà accessible a les noves incorporacions.
Sessions informatives	En equips paritaris, s'organitzaran sessions informatives que garanteixen que tot el personal de l'Ajuntament coneix la informació recollida al protocol. Aquestes sessions seran en hores de treball.	Des del moment que s'aprove el protocol, màxim de 6 mesos per realitzar una sessió informativa per departament. Es designarà un equip de treball responsable.
Adjuntar informació a les nòmines / als nous contractes	El correu electrònic amb la nòmina adjunta contindrà també la documentació relativa al present protocol. A les noves incorporacions se'ls proporcionarà accés al text. Signar document com a que han llegit, comprenen i assumeixen el protocol.	Mesura permanent. El protocol serà enviat junt amb la primera nòmina després de la seua aprovació.

PROPOSTA D'INSTRUMENTS PER A LA COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL

MÈTODE	DESCRIPCIÓ	TEMPORALITAT
Cartells informatius	S'hi ficarà de manera visible, almenys un cartell per edifici municipal en que es desenvolupe activitat laboral.	Mesura permanent. Màxim d'execució 3 mesos a partir de l'aprovació del protocol. El cartell ha romandre un mínim d'un any i haurà de canviar-se en cas de realitzar modificacions en el protocol.
Fulletes	Dissenyar fullets informatius on s'explique el protocol i distribuir-los a tots els centres de treball.	Màxim 3 mesos a partir de l'aprovació del protocol.
Notícies	Incloure informació relativa a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les publicacions internes de l'organització, si escau.	Mesura permanent. Freqüència anual.
Correu electrònic	Correu explicatiu on s'adjunte enllaç al protocol, persones mediadores del procés i el procediment de denúncia interna en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.	Màxim d'execució 3 mesos a partir de l'aprovació del protocol.

*A tots els instruments de divulgació constarà el contacte de la Comissió d'Igualtat.

ANNEX V

MODEL DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES QUE INTERVENEN EN, EL PROCÉS DE TRAMITACIÓ I RESOLUCIÓ DE LES DENÚNCIES PER ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE, PER ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE

..... ,havent sigut designat/ada per l'Ajuntament d'Oliva per a intervindre en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere que pogueren produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesta el seu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinga coneixement, així com vetlar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguen en el procediment.

Així mateix, declara que ha rebut la informació corresponent per l'Ajuntament d'Oliva de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

En Oliva, a de de