PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL

Contingut

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS 4

2. NORMATIVA 6

3. ÀMBIT D' APLICACIÓ 7

4. OBJECTIUS 8

5. DEFINICIONS 9

6. MESURES PREVENTIVES 14

7. GARANTIES EN EL DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT 16

8. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES 18

9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL 19

10. DENÚNCIA FALSA 28

11. MESURES CAUTELARS 29

12. TIPIFICACIÓ I GRADUACIÓ DE LES SANCIONS 30

13. MESURES CORRECTIVES I GRADUACIÓ DE FALTES 32

14. PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS 35

15. RISCOS PSICOSOCIALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT 36

16. AVALUACIÓ I SEGUIMENT 37

17. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL 38

18. APROVACIÓ I SIGNATURA DEL PROTOCOL 39

ANNEX 40

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tota persona té dret a la igualtat i a la no discriminació, a la salvaguarda de la dignitat, a la integritat moral, a la intimitat i al treball. En virtut d'aquests drets, l'Ajuntament de la Ràpita declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe suposen un atemptat contra la dignitat de les persones treballadores, per la qual cosa rebutja i prohibeix qualsevol pràctica d'aquest tipus en el treball, i fa exprés pronunciament de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans precisos per impedir la seva manifestació en l'àmbit laboral.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen comportaments reprovables que vulneren les normes que regulen els deures i drets bàsics de la plantilla de l'empresa, entre els quals cal destacar:

- El dret a la igualtat entre dones i homes.
- El dret a la consideració deguda a la seva dignitat.
- El dret a la seva integritat física i moral.
- El dret al treball i a una adequada política de seguretat i salut.
- El dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la seva pròpia imatge.

Queda, per tant, expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa, podent ser considerades, amb independència de l'establert en la legislació penal, com a falta molt greu, donant lloc a les sancions que aquest Protocol, el conveni col·lectiu d'aplicació i de l'Estatut dels Treballadors estableixen.

Qualsevol persona que presti serveis en aquesta empresa, i en concret el personal directiu, es compromet a prevenir la problemàtica de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual. En especial, els seus òrgans i personal directiu, han de proveir tots els mitjans al seu abast per prevenir, evitar i si s'escau, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual. En tot cas, es garantirà que l'assistència i protecció de les víctimes es realitzi seguint els principis de sigil, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat i celeritat.

La Comissió negociadora tindrà dret a rebre informació periòdica sobre el nombre de denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, dels resultats de les investigacions incloent l'arxiu de denúncies, i de les mesures que s'adoptin en virtut del previst en el present Protocol.

En qualsevol cas, tot el personal de l'Ajuntament de la Ràpita haurà d'observar i respectar les mesures contingudes en aquest Protocol i en la normativa d'aplicació.

Per tot això, davant el compromís d'assumir aquest nou marc normatiu al qual està subjecte el protocol de l'empresa, es justifica i fa necessària una actualització i millora del mateix per a afrontar i erradicar amb major solvència i responsabilitat totes les formes i manifestacions d'assetjament i violència masclistes i LGTBIQ + fòbiques.

2. NORMATIVA

- Constitució Espanyola.
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, Codi Penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL).
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS).
- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere.
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de las dones a eradicar la violència masclista.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i la feina.
- Conveni nº190 de la Organització Internacional del Treball.
- Reial decret llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.
- Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD. 713/2010 de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei orgànica 10/2022, 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
- RESOLUCIÓ de 30 de desembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita, per als anys 2019-2020. (Codi de conveni 43100152142019).

3. ÀMBIT D' APLICACIÓ

El present Protocol serà d'aplicació a tot el personal que desenvolupi la seva activitat a l'Ajuntament de la Ràpita amb independència del seu nivell jeràrquic, ja que ocupin o de quina sigui la seva relació jurídica amb l'empresa.

En el marc de la coordinació d'activitats (LPRL art.24), es facilitarà el protocol a tota empresa amb la qual es contracti o subcontracti qualsevol prestació de servei i les persones treballadores autònomes.

Es procurarà per tots els mitjans possibles que tant la clientela com les entitats proveïdores coneguin la política de l'empresa en aquesta matèria.

4. OBJECTIUS

- Sensibilitzar i formar a tots els membres de l'Ajuntament de la Ràpita sobre què és l'assetjament sexual, les discriminacions per raó de sexe, assetjament per identitat sexual, assetjament per expressió de gènere, i assetjament per orientació sexual,, així com les implicacions legals i les conseqüències d'aquests comportaments.
- Crear mecanismes per garantir que tant el personal com les persones usuàries dels serveis públics se sentin segures en tot moment.
- Disposar d'un procediment clar, confidencial i accessible perquè les víctimes puguin denunciar els fets. Aquest protocol ha de garantir la protecció de les víctimes, així com les sancions a aquells que incompleixin les normatives.
- Oferir recursos, serveis d'assessorament legal i psicològic, i altres suports a les persones afectades per assetjament sexual i/o per raó de sexe, assetjament per identitat sexual, assetjament per expressió de gènere i assetjament per orientació sexual.
- Realitzar accions formatives periòdiques amb l'objectiu de fomentar la igualtat de gènere i la sensibilització en matèria de drets LGTBIQ+, evitant conductes sexistes i homòfobes.
- Promoure la igualtat efectiva entre homes, dones i persones de diverses identitats de gènere i orientacions sexuals.

5. DEFINICIONS

En el marc de la prevenció i tractament de l'assetjament, es reconeixen tres tipus de comportament que poden constituir assetjament, d'acord amb la seva direcció i la seva relació entre les parts implicades:

1. **Assetjament ascendent:** Es produeix quan una persona amb un nivell jeràrquic inferior, ja sigui un treballador/a o subordinat/da, pateix comportaments abusius per part d'una persona amb un nivell jeràrquic superior, com podria ser un superior, cap o directiu/a.
2. **Assetjament descendent:** Té lloc quan una persona amb un nivell jeràrquic superior utilitza la seva posició de poder per intimidar o maltractar a una persona amb un nivell jeràrquic inferior, creant un ambient de treball hostil.
3. **Assetjament horitzontal:** Es produeix quan l'assetjament es dona entre persones amb el mateix nivell jeràrquic o en igualtat de condicions laborals, per part d'un company de feina.

Conflicte interpersonal: El conflicte interpersonal en l'entorn laboral s'entén com les diferències que sorgeixen entre les persones per causa d'intercanvi d'informació i/o opinions que generen confrontació entre elles, de l'intent d'assolir un dret, de l'oposició a una decisió, i la controvèrsia o la discussió entre uns i altres.

Queden, per tant, exclosos del concepte d'assetjament, aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret que es puguin donar en el marc de les relacions humanes i que afecten l'organització del treball i el seu desenvolupament, però que no tenen la finalitat de destruir o perjudicar personalment o professionalment les parts implicades en el conflicte.

Els principals tipus de conflicte interpersonal són:

- Conflicte d'interès: Defensa d'un benefici, d'un objecte, d'un avantatge.
- Conflicte de poder: Secundari a la percepció que la mateixa zona d'influència està en risc o a la intenció d'assolir més nivell de control i capacitat de decisió.
- Conflicte d'identitat: Accions d'un company/a o d'un superior/a que agredeixen la identitat personal o professional.

- Conflicte ideològic: Quan s'origina una impossibilitat de convivència que impedeix establir compromisos a causa de diferències en l'ètica, en la visió de les coses, en la religió, en la política, etc.

Exemples d'altres situacions de possible **conflicte interpersonal que no constitueixen assetjament psicològic**, són els següents:

- Crítiques constructives o avaluacions del treball explícites.
- Conflictes entre persones per problemes concrets que generen discussió.
- Actes singulars: canvi de lloc de treball justificat, sanció procedent, discussions puntuals, etc.
- Situacions col·lectives de tipus organitzatiu com ara eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Conflictes durant vagues, protestes, etc.
- Amonestacions sense desqualificar per no fer bé la feina.
- Conflictes personals i sindicals.

4.1 - Assetjament: El constitueix tota acció imposada sense reciprocitat, inesperada i no ben rebuda, freqüent i repetitiva que pot tenir un efecte danyós en la persona assetjada. La situació d'assetjament crea un entorn intimidatori, hostil i humiliant per a qui el pateix i pot afectar la seguretat, salut i la integritat física i moral de la persona.

4.2 - Assetjament laboral: L'expressió genèrica assetjament abasta tota conducta, actitud o acció que, realitzada per una persona o grup de persones amb una certa reiteració pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produeixi en el lloc de treball o en ocasió d'aquest i que impliqui l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual o ideològic, podent arribar a lesionar la seva integritat a través de les condicions de treball, qualsevol que sigui el motiu que porti a la realització d'aquesta conducta.

4.3 - Assetjament psicològic: Es considera assetjament moral o desestiba aquella situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen violència psicològica de forma sistemàtica durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima, menyscabar la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, i degradar deliberadament les seves condicions de treball, produint-li un dany progressiu i continu a la seva dignitat que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

L'assetjament moral comporta l'existència real d'una finalitat lesiva de la dignitat professional i/o personal del treballador/a, dins d'un pla preconcebut per generar un resultat lesiu que produeixi

una actitud de rebuig a qualsevol persona mínimament sensata i raonable. Pot dirigir-se davant un/a treballador/a subordinat/a (assetjament descendent), tot i que també pot ser contra altres companys de feina (assetjament horitzontal) o fins i tot contra un superior/a jeràrquic/a (assetjament ascendent).

Els elements configuradors de les conductes d'assetjament psicològic es poden resumir en:

- Intenció de danyar.
- Persistència en el temps.
- Vulneració dels drets fonamentals de la persona assetjada.

4.4 - Assetjament sexual: **A l'annex d'aquest document, consten les conductes a títol d'exemple d'assetjament sexual.** ÉS tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l' àmbit de l'organització i direcció d'una entitat ocupadora o en relació o com a conseqüència d'una relació laboral, en la qual es planteja una amenaça que afecta l'ocupació o les condicions de treball de la víctima a fi d'obtenir profit sexual, o en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència, crear-li un entorn laboral intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament sexual contempla dos tipus diferenciats: l'assetjament d'intercanvi o xantatge sexual i l'assetjament ambiental.

- **Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual**: el produït per personal superior jeràrquic o persones les decisions de les quals poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada. A tall d'exemple, poden constituir xantatge sexual: demandes de favors sexuals, quan aquestes estan relacionades, directament o indirectament, amb la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- **Assetjament ambiental**: aquella conducta que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte. A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual: observacions suggerents i desagradables; acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte; abusos verbals deliberats de contingut libidinós; invitacions impúdiques o comprometedores; ús d'imatges pornogràfiques i o eròtiques en els llocs i eines de treball; gestos obscens; observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis, vestuaris; etc.

4.5 - Assetjament per raó de sexe: **A l'annex d'aquest document, consten les conductes a títol d'exemple d'assetjament per raó de sexe.** És tot comportament en relació o que té com a causa els estereotips de gènere (prejudicis, idees preconcebudes i tracte discriminatori a dones i homes per raó del seu sexe), desenvolupat de forma sistemàtica en l'àmbit d'organització i direcció d'una entitat ocupadora o en relació o a conseqüència d'una relació laboral, que té com

a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, podent posar en perill la seva ocupació, en especial, quan aquestes actuacions es troben relacionades amb l'opció sexual o amb les situacions de maternitat, paternitat i assumpció d'altres cures familiars.

A tall d'exemple, poden constituir assetjament per raó de sexe, sempre que es realitzin sobre una persona per raó del seu sexe: les desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix; els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, o sobre l'opció o ideologia sexual; impartir ordres contradictòries i, per tant, impossibles de complir simultàniament; impartir ordres vexatòries; les actituds que comportin vigilància extrema i contínua; l'ordre d'aïllar i incomunicar una personal; l'agressió física; etc.

4.6 - Assetjament per orientació sexual: **A l'annex d'aquest document, consten les conductes a títol d'exemple d'assetjament per orientació sexual.** És qualsevol comportament basat en l'orientació sexual que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. A tall d'exemple, poden ser assetjament per raó d'orientació sexual expressions ridiculitzant, comentaris jocosos sobre l'aspecte físic, maneres, formes de vestir o de parlar; tractar d'aïllar la persona en el seu ambient laboral; humiliar-lo davant dels seus companys o companyes per la seva orientació sexual; fer-li insinuacions sexuals; proferir insults i/o vexacions; etc.

4.7 - Indemnitat davant represàlies: També estarà prohibit qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o per raó de sexe, o la d'una altra persona.

4.8 - Violència de segon ordre: La violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercida contra les persones que donin suport a les víctimes de violència masclista o contra el col·lectiu LGTBIQ+, inclosos els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista o de qualsevol altra víctima de discriminació o assetjament. Les conductes descrites es poden donar entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o d'inferiors a superiors jeràrquics, amb reiteració o continuació en el temps o d'un sol acte; una única agressió, això és, una agressió ocasional o puntual (assetjament sexual), de manera que una única conducta il·lícita seria suficient per a la seva consideració com a conducta inacceptable i punible.

4.9 - Violència digital i ciberassetjament: conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables —o les amenaces d'aquests— exèrcits mitjançant tecnologies de relació, informació i comunicació (*TRIC), que consisteixen a intimidar, atacar, humiliar, difamar o xantatge a la víctima, es manifesten d'una sola vegada (agressió ocasional) o repetida (assetjament), causen

o siguin susceptibles de causar un dany (personal o econòmic), i estiguin relacionats amb el treball segons els articles 1. a) i 3. d) del Conveni nº 190 del *OIT. En definitiva, ens referim a la violència exercida per mitjà de dispositius digitals o tecnològics comuns en les nostres vides, serveis com per exemple WhatsApp, correu electrònic, missatgeria instantània (SMS), pàgines web, tauletes, blogs, fòrums, xats, xarxes socials, telefonia mòbil, etc. Entenem que hi ha **ciberassetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, per identitat de gènere així com per expressió de gènere** quan les conductes de violència i assetjament digital es produeixen a través dels mitjans tecnològics descrits i són dirigits contra les dones, o per motiu del sexe de les persones, la seva orientació sexual o la seva identitat i expressió de gènere. La conducta agressora de violència digital i ciberassetjament per mitjà de dispositius tecnològics i mòbils es pot dur a terme des de qualsevol espai o lloc i en tot moment. Per tant, pot realitzar-se dins i fora de l'empresa, i dins i fora de la jornada laboral, això és, pot generar-se en qualsevol moment i des de qualsevol lloc, motiu pel qual es produeix una difuminació espaciotemporal.

6. MESURES PREVENTIVES

Amb l'objecte de prevenir i evitar **l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual, l'assetjament per identitat sexual i l'assetjament per expressió de gènere,** l'Ajuntament de la Ràpita establirà les següents actuacions:

a. Declaració oficial de principis en què s'assenyali el compromís amb la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual, l'assetjament per identitat sexual i l'assetjament per expressió de gènere i defensa del dret a la dignitat de les persones treballadores, fomentant el respecte entre tot el personal de l'entitat.

b. Difusió del Protocol de forma que sigui conegut per tot el personal afectat. Els instruments de divulgació seran, entre d'altres que es considerin oportuns, l'enviament de circular a tots els treballadors i treballadores. Així mateix la divulgació es realitzarà mitjançant els taulers d'anuncis de l'empresa.

c. Lliurament del present Protocol a les persones que comencin a prestar serveis a l'Ajuntament de la Ràpita al costat de la informació de prevenció de riscos i seguretat.

d. Formació específica sobre el procediment a seguir i la forma en què ha d'actuar la víctima. Almenys una vegada a l'any, s'actualitzarà la formació del personal en aquesta matèria i especialment del personal directiu, comandaments intermedis i representació de treballadors i treballadores, mitjançant la programació d'un curs formatiu.

e. Menció del present Protocol en el Pla d'igualtat de gènere de l'empresa.

f. Promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, amb especial èmfasi en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. En la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores s'haurà d'incloure la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, i s'haurà de formar i informar d'això a les seves treballadores. S'haurà d'integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball de l'empresa perquè resultin segurs i accessibles per a totes les treballadores.

g. Garantir que la política informativa i formativa de l'empresa en matèria d'igualtat inclogui la formació adequada en sobre igualtat i prevenció de la violència en el treball, a tots els nivells. La formació inclourà, com a mínim, els aspectes següents:

- Identificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament per identitat sexual i assetjament per expressió de gènere
- Efectes que produeixen en la salut de les víctimes.
- Efectes discriminatoris que produeixen en les condicions laborals dels qui ho pateixen.
- Efectes negatius per a la mateixa organització.
- Obligatorietat de respectar els drets fonamentals i el dret a la seguretat i salut en el treball i el propi dret al treball.
- Prohibició de realitzar actes i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Règim disciplinari en els supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Responsabilitats en les quals pot incórrer l'empresa i, en particular, les derivades de la relació laboral com des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.
- Procediment d'actuació previst en el Protocol.

7. GARANTIES EN EL DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT

En el transcurs del procediment d'investigació d'assetjament es tindran en compte les següents garanties:

1. Confidencialitat: Les dades recollides durant el procés seran tractades de manera confidencial. Les dades relatives a la salut seran gestionades de manera específica i només s'inclouran a l'expedient un cop s'hagi obtingut l'autorització explícita de la persona afectada.

2. Informació: Totes les persones involucrades en el procediment tindran accés a tota la informació rellevant sobre el procés, incloent-hi els seus drets i responsabilitats, en quin moment es troba el procediment i, en funció de la seva implicació, també es coneixeran els resultats de les diferents fases.

3. Respecte i protecció de la dignitat de les persones. Les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. L' organització haurà d'adoptar les mesures pertinents per garantir aquest dret a les persones tant presumptament assetjades com assetjadores. Les persones implicades podran ser assistides per algun/a acompanyant de la seva elecció, en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.

4. Diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

5. Imparcialitat. El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en l'esclariment dels fets denunciats.

6. Prohibició de represàlies. Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, en els termes previstos en la normativa aplicable.

7. Exercici d'accions judicials. L'aplicació del present Protocol no impedirà en cap cas la utilització, paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes.

8. Bona fe. Les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin com intencionadament fraudulentes o doloses, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona

denunciada, seran sancionades. No es considerarà falsa o calumniosa la denúncia presentada de bona fe encara que no se n'hagi pogut constatar la veracitat.

9. Principi de col·laboració. Totes les persones que tinguin coneixement de l'existència d'algun tipus de conducta d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe han d'informar de la seva existència als òrgans competents. Totes les persones que siguin esmentades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

10. Principi de suport de persones formades. Amb la finalitat de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en igualtat i en l'exercici de la seva funció. Així mateix, és important que la determinació de la composició de l'òrgan encarregat de tramitar les denúncies es basi, com a mínim, en la presència equilibrada de dones i homes.

11. Principi de no re-victimització. En la mesura del possible, s'ha d'evitar que la persona assetjada hagi d'exposar-se de manera reiterada i descriure en repetides ocasions les conductes de les quals ha estat víctima.

12. Principi de reparació de la víctima i de l'entorn laboral. Les persones afectades per qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe tenen dret a ser reparades a través dels mecanismes legals establerts, però també a través de l'assumpció per part de l'empresa dels següents compromisos que s'estableixen a títol exemplificatiu, tals com el suport a la víctima d'assetjament en l'entorn professional, de tal manera que l'empresa es compromet a posar en marxa mesures conduents a la recuperació del projecte professional de la víctima; la posada a disposició de la víctima de totes les mesures que s'estimin pertinents per garantir el dret a la protecció integral de la salut fins al seu complet restabliment com puguin ser el suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament.

13. Enfocament de gènere. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com els homes, siguin un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, perquè les dones i els homes es beneficiïn per igual i s'impedeixi que es perpetuï la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat substantiva entre els gèneres.

14. Vigilància de la salut. Les persones que estiguin patint una situació d'assetjament que afecti la seva salut podran demanar atenció, orientació i un informe mèdic de vigilància de la salut. A més, si l'assetjament provoca un dany a la salut que condueix a una baixa mèdica i es confirma que aquesta baixa està relacionada directament amb l'assetjament, aquesta baixa haurà de ser considerada com un accident laboral.

8. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES

1. Són drets de les **persones afectades**:

a) Ser citada i escoltada sense revictimització.

b) Estar acompanyada per una persona de confiança o assistència de professional i intèrpret, si escau.

c) Rebre informació de les mesures de protecció adoptades.

d) Rebre informació de l'estat del procés i del resultat definitiu d'aquest (arxiu de les actuacions, adopció de mesures preventives o incoació d'expedient disciplinari).

2. Són drets de la **persona denunciada**:

a) Estar informada de la reclamació o denúncia i ser degudament citada i escoltada.

b) Veure respectada la presumpció d'innocència.

c) Estar acompanyada per una persona de confiança o assistència de professional i intèrpret, si escau.

d) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.

e) Rebre notificació de la resolució definitiva del procés (arxiu de les actuacions, adopció de mesures preventives o incoació d'expedient disciplinari).

f) Els drets inherents a la seva condició de part interessada en el cas d'incoar-se un procediment disciplinari.

9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL

La **Comissió d'investigació** està integrada per les següents persones:

1.- Tècnic/a de Recursos humans (suplent Secretari/a).

2.- Regidor/a Igualtat (suplent Regidor/a de Recursos Humans).

3.- Referent Igualtat (suplent tècnica de l'àrea de Polítiques Socials i Igualtat).

4.- Una persona representant de la Junta de Personal.

5.- Una persona representant del Comitè d'Empresa.

Nom	Càrrec	Telèfon	Correu electrònic
Tècnic/a de RRHH	Tècnic/a de Recursos Humans		
SUPLENT Adolf Barceló Penas	Secretari Ajuntament de la Ràpita	977051130	abarcelo@larapita.cat
Noelia Belmonte Curto	Regidora de Polítiques Socials i Igualtat	977051417	nbelmonte@larapita.cat
SUPLENT Marc Brunet Piñana	Regidor de Recursos Humans	647448586	mbrunetp@larapita.cat
Marta Talarn Castellà	Referent Igualtat / Tècnica de l'àrea Polítiques Socials i Igualtat	977051108	mtalarn@larapita.cat
SUPLENT Carmen Chimeno Brunet	Tècnica de l'àrea Polítiques Socials i Igualtat	977051106	mcchimeno@larapita.cat
Maria Teresa Ignacio Mir	Representant de la Junta de Personal	977051109	mtignacio@larapita.cat
SUPLENT Ximo Adrover Fabregat	Representant de la Junta de Personal	673783048	ximoadrover@hotmail.com
Eduardo Fernandez Costa	Representant del Comitè d'Empresa	977740717	efernandez@larapita.cat
SUPLENT Anna Vazquez Reverté	Representant del Comitè d'Empresa	977051272	avazquez@larapita.cat

Persones referents: Es nombren dues persones referents, que alhora son integrants de la Comissió d'investigació i que han estat formades en la matèria. Seran les encarregades d'assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada.

Nom	Càrrec	Telèfon	Correu electrònic
Marta Talarn Castellà	Referent Igualtat/ Tècnica de l'àrea Polítiques Socials i Igualtat	977051108	mtalarn@larapita.cat
Tècnic/a de Recursos Humans			

9.1 VIES DE SOLUCIÓ DEL CONFLICTE

S'estableixen dues possibles vies per a la resolució dels conflictes en matèria d'assetjament en el treball:

a. La **Mediació**: concebuda com a via inicial que s'ofereix a la persona denunciant, encaminada a intentar una solució convinguda mitjançant un procés de mediació amb la persona o persones denunciades, és a dir, procés d'intermediació al qual podran sotmetre's voluntàriament les parts implicades.

b. La **Instrucció**: com a via formal per a la investigació i esclariment dels fets denunciats als efectes de la constatació o no de la situació conflictiva i de l'elaboració d'un diagnòstic que permeti adoptar les mesures legals oportunes segons la seva qualificació jurídica, incloent recomanacions per a la resolució del conflicte.

9.2 INICI

Qualsevol persona que consideri que està sent objecte d'assetjament i/o discriminació il·lícita, podrà posar els fets en coneixement de l'Ajuntament de la Ràpita **i es realitzarà a través del següent mail: prevencioas@larapita.cat**

En aquest cas, la comunicació es considerarà **CANAL DE DENÚNCIA INTERN,** i una vegada rebut, donarà inici a la mediació o, si escau, instrucció de les diligències d'investigació i esclariment dels fets per professionals independents i experts en matèria d'assetjament i igualtat.

Les denúncies s'hauran de formular necessàriament per escrit i ser signades per la/s persona/s denunciant/s, a l'efecte de la qual, per facilitar la seva formalització, es posa a disposició de la plantilla el formulari que s'adjunta al final del Protocol com a document Annex.

Les actuacions de mediació o instrucció començaran després de la presentació de la denúncia escrita.

Es consideren legitimades, a efectes de presentació de la reclamació o denúncia regulada en aquest protocol:

a) Les persones que formen part de l'empresa que es consideren víctimes d' una conducta de violència o d'assetjament prevista en aquest protocol.

b) Les persones que formen part de l'empresa com a persones treballadores que tinguin coneixement de la perpetració d'una conducta de violència o assetjament inclosa en aquest protocol. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat exprés i escrita de la persona presumptament víctima de l'assetjament per prosseguir el procediment.

Així mateix, la representació del personal, així com terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una de les conductes descrites en aquest protocol, han de comunicar per escrit a la Comissió paritària d'investigació els comportaments o conductes que puguin propiciar situacions d'assetjament previstes en aquest protocol i que en tingui coneixement.

El personal amb responsabilitat jeràrquica (personal directiu) està obligat a exercir la potestat directiva i organitzativa davant els casos presumptes de violència o assetjament o de conductes inapropiades que tingui indicis de poder ser comesos pel personal sota la seva direcció o puguin afectar els seus equips. Així mateix, està obligat a informar per escrit els òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament o de conductes inapropiades que tinguin lloc en l'àmbit de la seva direcció. Tenen efectes disciplinaris, d'acord amb la normativa vigent, la tolerància d'aquestes conductes i la no comunicació, si són conegudes, de conformitat amb el que preveu la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. També podrà presentar denúncies qualsevol persona que tingui coneixement de l'existència de situacions d'aquesta naturalesa.

Per contra, no es tramitaran a través del procediment contingut en el present Protocol:

a. Les denúncies anònimes, sense perjudici que la Comissió paritària d'Igualtat dugui a terme les pertinents diligències d'esbrinament per confirmar o descartar la seva veracitat.

b. Les denúncies verbals no ratificades per escrit, sens perjudici que l'empresa dugui a terme les pertinents diligències d'esbrinament per confirmar o descartar la seva veracitat.

c. Les que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions.

Per donar tràmit a les denúncies s'exigirà conèixer:

- Les dades d'identificació de la persona que denuncia i, si és diferent, les de la persona que suposadament està patint assetjament i/o discriminació il·lícita.

- Descripció dels fets, amb indicació de dates i altres circumstàncies rellevants que es demanen en el formulari de denúncia que s'adjunta com a Annex al final d'aquest Protocol.

- Identificació de la/s persona/s denunciada/s.

Una vegada rebuda la denúncia s'acusarà immediatament rebut de la mateixa i es designarà com a mediador/a o instructor/a a la persona designada per la Comissió, perquè porti a terme les diligències de mediació o, si escau, d'esbrinament, necessàries per a l'esclariment dels fets.

Tant la persona denunciant, com la persona denunciada, podran ser assistides en totes les fases del procediment per una persona assessora de la seva confiança, si així ho interessen.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu encaminat a l'esbrinament dels fets, donant-se tràmit d'audiència a les persones que intervenen i practicant-se quantes diligències estimi necessàries el/la Mediador/a i/o el/la Instructor/a per tal de dilucidar la veracitat dels fets denunciats.

Quan la persona denunciant sigui diferent de la que presumptament estigui patint una situació d'assetjament i/o discriminació il·lícita, caldrà que la presumpta víctima sigui requerida en aquest primer moment pel/la Mediador/a i/o el/la Instructor/a per analitzar els fets denunciats i ratificar o no la denúncia presentada pel/la denunciant.

En supòsits de denúncia d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament per identitat sexual i assetjament per expressió de gènere la persona afectada podrà sol·licitar que l'Instructor/a sigui una persona del seu mateix sexe.

A part del canal intern de denúncia mencionat anteriorment, l'empresa també oferirà la possibilitat de recórrer a un **CANAL EXTERN**, contractat específicament per garantir la confidencialitat i la

imparcialitat del procés. Aquest canal extern estarà disponible per a les persones que desitgin fer arribar la seva denúncia o consulta en un entorn més independent.

9.3 PROCEDIMENT DE MEDIACIÓ

En atenció al fet que, en la majoria dels casos, el que es pretén és que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit previ, es valorarà la possibilitat de seguir un procediment de Mediació en virtut del qual la pròpia persona afectada pugui explicar clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i incòmoda, i que interfereix en la seva feina, a fi que cessi immediatament i definitivament en aquesta. Aquest tràmit previ podrà ser dut a terme, si la persona denunciant així ho prefereix, pel treballador o treballadora de l'empresa, o assessor/a que, a la seva lliure elecció, designi per escrit perquè el representi.

Una vegada ratificada la denúncia, el/la Mediador/a procedirà de la següent manera:

- Recaptarà de la persona afectada el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a quanta informació sigui precisa per al fefaent coneixement dels fets.

- S'informarà a la persona afectada que la informació a la qual tingui accés en el curs de les actuacions i les actes que es redactin seran tractades amb caràcter reservat i confidencial, amb l'única excepció que hagin de ser utilitzades per l'Ajuntament de la Ràpita l'adopció de mesures correctores o sigui legítimament requerida per a això en un procediment judicial i/o administratiu.

- Podrà acordar, des de la fase inicial, l'adopció de mesures cautelars en aquells casos en què les circumstàncies ho aconsellin.

- Recaptarà de la persona afectada la seva conformitat o no a tractar de resoldre el conflicte a través de la mediació com a mitjà d'intervenció àgil, senzill i discret per intentar solucionar-lo.

En el cas que les circumstàncies permetin aquesta mediació i la persona denunciant s'hi avingui de manera expressa, les actuacions preliminars i de mediació tindran una durada màxima de 5

dies laborables, a la finalització de les quals el/la Mediador/a redactarà una breu acta amb les conclusions assolides, en les quals reflectirà:

a. Si finalitza amb acord entre les Parts: la fi del procés i, si s'escau, l'adopció de les mesures que es determinin.

b. Si finalitza sense acord: que el procediment dialogat de mediació esdevé el pas previ a l'inici del procediment d'instrucció.

9.4 PROCEDIMENT D' INSTRUCCIÓ

La intervenció formal s'instruirà:

- Quan no s'hagi considerat adequat realitzar el procés de mediació.

- Quan la mediació s'hagi produït, però no s'hagi resolt el problema.

Aquest procediment intern, que funcionarà amb independència de les accions legals coetànies o posteriors que puguin interposar-se al respecte davant qualsevol instància administrativa i/o jurisdiccional, haurà d'instruir-se sota els principis d'objectivitat, contradicció i igualtat de parts, garantint-se la protecció dels drets bàsics de les persones afectades, en especial, dret a la intimitat i confidencialitat, evitant sotmetre-les a explicacions reiteratives dels fets, llevat que sigui estrictament necessari per al seu esclariment.

La Comissió paritària d'investigació establirà el seu pla de treball atenent les següents pautes:

- Valorarà novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara separar les parts implicades mentre es desenvolupa la instrucció.

- Recaptarà quanta informació consideri precisa sobre l'entorn de les parts implicades.

- Determinarà les persones que seran entrevistades, atenent fonamentalment les propostes de la persona afectada i de la persona denunciada.

- Podrà sol·licitar la participació del servei mèdic de Vigilància de la Salut i tècnics en riscos psicosocials concertats per l'Ajuntament de la Ràpita per conèixer el presumpte abast i dany produït en la persona denunciant.

- Durà a terme les entrevistes que consideri necessàries, per a la qual cosa:
  - Recaptarà de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que sigui precisa per a la instrucció del procediment d'investigació.

  - Informarà les persones entrevistades que la informació a la qual tingui accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin seran tractades amb caràcter reservat i confidencial, excepte en el cas que hagin de ser utilitzades per l'empresa en un procediment judicial o administratiu.

  - Advertirà les persones entrevistades que tot el que es declari és confidencial, advertint-los per això de la seva correlativa obligació de sigil i absoluta reserva sobre el contingut de l'entrevista, advertint-les que, en cas contrari, es podrien adoptar mesures disciplinàries en contra seu.

- Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin, garantint total confidencialitat i reserva del seu contingut. Aquestes actes, signades per les persones intervinents, quedaran en poder del/la Instructor/a.

- Determinarà les proves que s'hagin de practicar, establirà el procediment per a la seva obtenció, i practicarà les proves que es determinin custodiant degudament les mateixes.

Les intervencions de les persones participants en el procediment hauran d'observar el caràcter confidencial de les actuacions per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones implicades, tant de la persona denunciada, com de la persona denunciant, per la qual cosa s'extremarà l'observança del degut respecte a ambdues.

La Comissió paritària d'investigació, informarà les parts directament implicades del procediment que s'ha de seguir, i podrà comptar amb la col·laboració i auxili d'altres persones per al desenvolupament de les actuacions.

Amb caràcter general la instrucció tindrà una durada màxima de 10 dies laborables, si bé la persona instructora, en casos excepcionals, raonant i motivant degudament les causes que al seu entendre ho fan necessari, podrà determinar l'ampliació de l'esmentat termini.

Una vegada finalitzada la instrucció, en un termini de 5 dies laborables la persona instructora redactarà un informe final de conclusions que serà presentat a la Comissió d'Igualtat, en el qual es proposaran les mesures a adoptar.

Prèvia consulta a la Comissió paritària d'investigació, la Direcció de l'empresa adoptarà les mesures que estimi oportunes, que podran consistir en:

- Imposició de sancions de caràcter disciplinari a la/s persona/s denunciada/s o a la/s que haguessin presentat/s falsa/s, en els termes i amb l'abast establerts en el Conveni Col·lectiu, Estatut dels Treballadors i altres normes legals concordants.

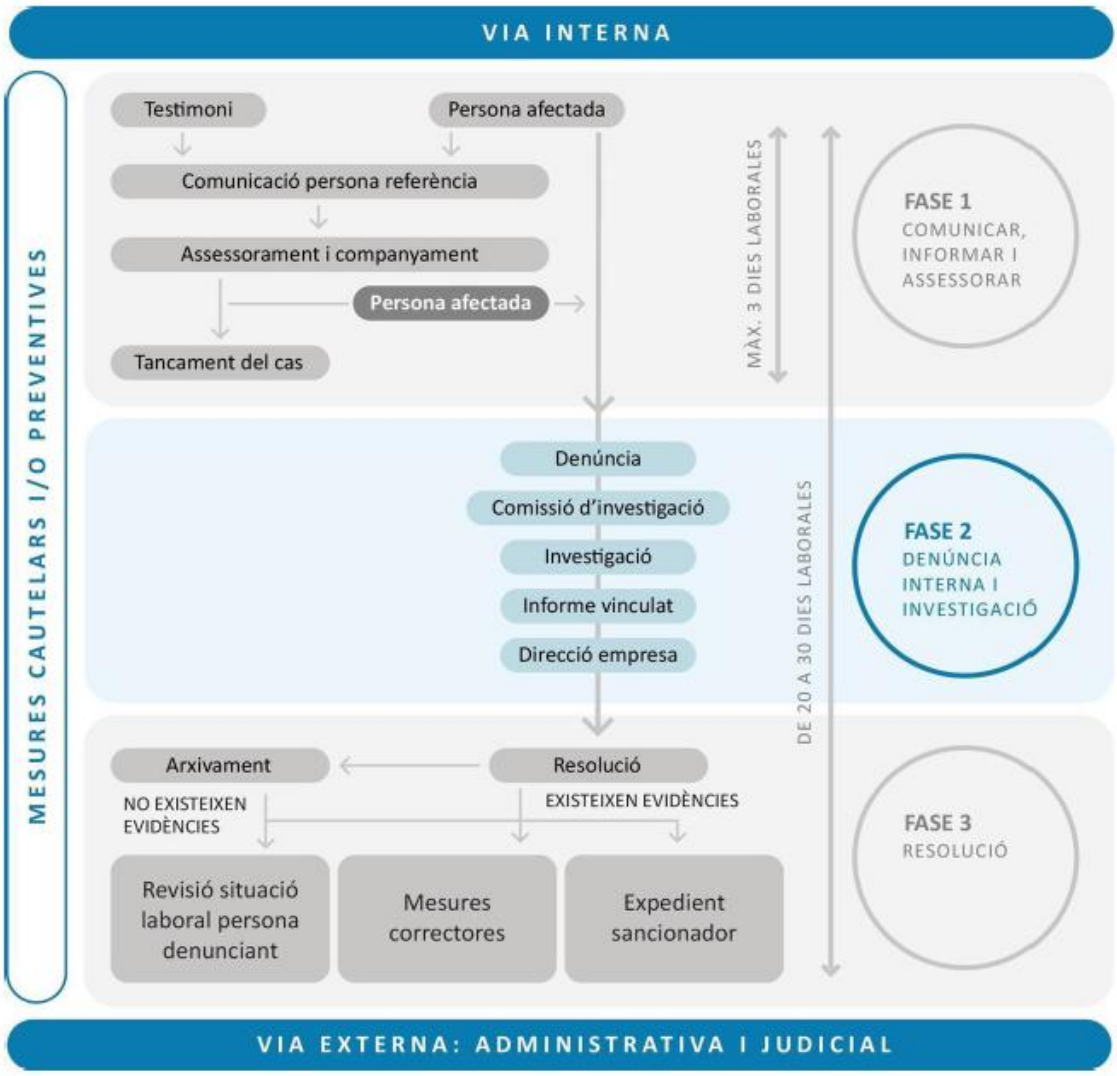
- Proporcionar ajuda psicològica o mèdica a les persones afectades.

- Qualsevol altra que es consideri convenient.

- Sobreseïment de la denúncia.

Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin, per tant, mesures disciplinàries, en cap cas es represaliarà el treballador/a denunciant de bona fe, abans, al contrari, se supervisarà amb especial atenció la seva situació personal en el treball per assegurar que l'assetjament no es produeix.

9.5 ESQUEMA CIRCUIT D'ACTUACIÓ



9.6 CONFLICTES AMB PERSONES EXTERNES A L'EMPRESA

Si es produís una situació d'assetjament entre treballadors i treballadores de l'Ajuntament de la Ràpita i persones externes que comparteixin el lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació recollit en aquest Protocol, corresponent l'adopció de les mesures disciplinàries i/o correctores a l'ocupador de qui acabi resultant assetjador/a.

10. DENÚNCIA FALSA

Es considerarà denúncia falsa aquella en la qual, després de la instrucció del procediment establert en aquest Protocol, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

a) Que no tingui justificació i fonament.

b) Que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de danyar la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors.

En el supòsit que succeeixin denúncies falses sobre altres persones, el responsable de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries que consideri oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral o sancionadora per a la situació i/o persones implicades.

11. MESURES CAUTELARS

- Canvi provisional de lloc de treball: Si el conflicte implica la convivència o interacció directa entre la persona denunciada i la persona afectada, es pot optar per reubicar temporalment a una de les parts en un altre lloc de treball o assignar-li altres tasques.
- Modificació d'horaris: Una altra mesura pot ser el canvi d'horaris laborals per tal de reduir les interaccions entre les parts implicades mentre es resol el cas, sempre que no afecti l'organització empresarial.
- En els casos més greus, es podria suspendre temporalment la persona denunciada de les seves funcions o responsabilitats per evitar que continuï exercint influència o pressió sobre la víctima durant el procés.
- Acompanyament psicològic o emocional: Garantir que la persona denunciant rebi el suport emocional i psicològic necessari per afrontar el procés.
- Oferir accés a assessorament legal perquè la persona afectada conegui els seus drets i opcions durant la instrucció.
- Protecció contra represàlies: Adoptar mesures per garantir que la persona que ha presentat la denúncia no sigui objecte de represàlies o d'altres actes discriminatoris per part de la persona denunciada o d'altres membres de l'organització.
- Prohibició de contacte directe: Durant el procés, es poden establir mesures per garantir que les parts no tinguin contacte directe entre elles. Això podria incloure la prohibició d'interaccions en el lloc de treball si és necessari.
- Seguiment del cas: Garantir que s'efectuï un seguiment regular de la situació per assegurar-se que les mesures cautelars s'estan aplicant adequadament i que la situació no empitjora durant el procés de mediació o instrucció.

12. TIPIFICACIÓ I GRADUACIÓ DE LES SANCIONS

Els actes i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe constitueixen incompliments laborals objecte de sanció disciplinària. En tot cas, per a la qualificació de les faltes i per a la imposició de sancions, cal atenir-se al que preveu el conveni col·lectiu d'aplicació o en l'instrument negociat equivalent.

Amb la finalitat de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, en el seu cas, poguessin imposar-se, es **tindran com a circumstàncies agreujants les següents situacions:**

- Abús de situació de superioritat jeràrquica o que persona que comet l'assetjament tingui poder de decisió sobre les condicions de treball de la víctima o sobre la pròpia relació laboral.
- Reiteració de les conductes ofensives després que la víctima hagués utilitzat els procediments de solució.
- Que la persona que comet l'assetjament sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Existir dues o més víctimes.
- Que la víctima pateixi algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Que l'estat psicològic o físic de la víctima hagi patit greus alteracions mèdicament acreditades.
- Demostrar conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora cap a la víctima, testimonis.
- Que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció o promoció del personal.
- Exercir 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.
- Situació de contractació temporal, interinitat, període de prova, situació de becària o becari o realització de pràctiques per part de la víctima.

Sancions

Les sancions queden subjectes a negociació col·lectiva, atenent tant a les especificitats del personal laboral com del personal funcionari, en compliment de les disposicions legals.

D'acord amb l'article 96 del Títol VII sobre Règim Disciplinari del TREBEP, per raó de les faltes comeses es podran imposar les següents sancions:

a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.

b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.

c) Suspensió ferma de funcions, o de sou i feina en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.

d) Trasllat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.

e) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f) Advertència i/o reprimenda.

g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

2. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Pel que fa als funcionaris de carrera d'administració local amb habilitació de caràcter nacional, serà l'establert en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, amb les peculiaritats que s'estableixen als articles 60-67 del Reial Decret 128/2018, de 16 de març pel que es regula el regim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

13. MESURES CORRECTIVES I GRADUACIÓ DE FALTES

Si de les conclusions de l'Informe final del procés de Recerca es constata l'existència d'evidències d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, o de qualsevol altre tipus de conducta inapropiada en el treball, la Direcció de l'Ajuntament de la Ràpita adoptarà les mesures disciplinàries establertes en el règim disciplinari del conveni col·lectiu d'aplicació en relació amb el TREBEP, així com les previstes en el punt 12 del Protocol, sota criteris de proporcionalitat i gravetat establerts en aquest punt 13. Pel que fa als funcionaris de carrera d'administració local amb habilitació de caràcter nacional, serà l'establert en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, amb les peculiaritats que s'estableixen als articles 60-67 del Reial Decret 128/2018, de 16 de març pel que es regula el regim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

Es consideren **MOLT GREUS** les següents faltes:

a) La violència física interna, és a dir, aquelles que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents a l'empresa o entre persones de diferents entitats que prestin serveis en un mateix centre de treball.

b) El xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, d'una condició d'ocupació o del manteniment de l'ocupació, a l'acceptació per part de la víctima d'un favor de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita o implícita en aquest condicionament no s'arribi a complir de forma específica.

c) L'assetjament moral i l'assetjament sexista, és a dir, la creació d'un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant, de contingut sexual o de contingut sexista, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents mereixi, en atenció al principi de proporcionalitat, la consideració d'incompliment molt greu.

d) L'adopció de represàlies contra les persones que denunciïn, atesten, ajudin o participin en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposin a qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre si mateixes o davant terceres persones.

e) Els fets constitutius de delicte després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.

f) Abús autoritat amb connotacions sexuals.

g) Assetjament sexual i/o per raó de sexe, segons definicions previstes en el punt 5 del present Protocol.

h) Assetjament per orientació sexual, es poden evidenciar l'existència d'aquesta conducta d'assetjament per orientació sexual els comportaments i accions següents:

- Tenir conductes discriminatòries per raó de la seva orientació sexual.
- Dirigir-se amb maneres ofensives a la persona.
- Ridiculitzar la persona en relació amb la seva orientació sexual.
- Utilitzar humor homòfob, *lesbofòbic o bifòbic.
- Menysprear el treball que s'ha realitzat per raó de la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o la percepció d'aquestes.

i) Assetjament per expressió o identitat de gènere, exemples de conductes:

- Negar-se a esquerdar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifica.
- Expulsar o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany/vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona en relació amb la seva expressió o identitat de gènere.
- Usar un humor transfob o interfòbic.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

<u>D'acord amb l'article 95.2 del Títol VII del conveni col·lectiu d'aplicació, es consideren faltes molt greus, les següents:</u>

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, característiques sexuals, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, i l'assetjament moral i sexual.

Es consideren **GREUS** les faltes següents:

a) Invitacions impúdiques o comprometedores.

b) Gestos obscens a companys o companyes.

c) Contacte físic innecessari, fregaments.

d) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com serveis o vestuaris.

e) Realització de desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball.

f) Comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'opció sexual.

g) La impartició d'ordres vexatòries.

h) La impartició d'ordres contradictòries i, per tant, impossibles de complir simultàniament.

i) Les actituds que componen vigilància extrema i contínua.

j) L'ordre d'aïllar i incomunicar una altra persona.

k) Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

Es consideren **LLEUS** les següents faltes:

a) Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte i abusos verbals deliberats de contingut libidinós;

b) Ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i eina de treball sempre que no es considerin faltes greus.

Es consideraran en tot cas circumstància agreujant qualificada l'abús de situació de superioritat jeràrquica, així com la reiteració de les conductes ofensives després que la víctima hagués utilitzat els procediments de solució, així com l'ocupació de mitjans, modes o formes en l'execució que tendeixin directament a assegurar la indemnitat del subjecte actiu.

14. PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS

D'acord amb l'article 97 del Títol VII sobre Règim Disciplinari del TREBEP, la facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per:

1. Les infraccions molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

2. El termini de prescripció de les faltes començarà a comptar-se des que s'haguessin comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

15. RISCOS PSICOSOCIALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT

El seguiment de les actuacions preventives en matèria d'assetjament formarà part de les activitats pròpies del Comitè de Seguretat i Salut o del Servei de Prevenció Aliè que l'empresa hagi contractat, en especial, pel que fa a riscos psicosocials i vigilància de la salut, a qui amb l'abast estrictament necessari per al degut compliment de les seves funcions, s'informarà de totes les actuacions que es duguin a terme en matèria d'assetjament i discriminació, garantint sempre la confidencialitat i el dret a la intimitat dels afectats.

16. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El protocol serà revisat en el supòsits i terminis determinats al pla d'igualtat en el que s'integra, en els termes previstos al article 9 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.

17. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

Es farà lliurament a totes les persones treballadores de l'empresa d'un tríptic informatiu en el qual es resumeixen els aspectes més rellevants del mateix.

Així mateix, l'empresa penjarà al tauler d'anuncis, un exemplar del protocol que estarà a disposició de tots els treballadors.

18. APROVACIÓ I SIGNATURA DEL PROTOCOL

En prova de conformitat amb la redacció definitiva del present Protocol, l'òrgan competent de l'Ajuntament de la Ràpita procedeix a signar-lo, a La Ràpita, en la data de la signatura electrònica.

ANNEX

Aquestes conductes són a títol d'exemple i no excloents.

ASSETJAMENT SEXUAL

a) Conductes verbals:
• Fer comentaris sexuals o gestos obscens.
• Fer bromes sexuals ofensives
• Formes de dirigir-se a l'altra persona denigrant o obscena.
• Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
• Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
• Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
• Parlar sobre les pròpies habilitats i/o capacitats sexuals.
• Convidar insistentment a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona, objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten indesitjades o inoportunes.
• Oferir i/o pressionar per concretar cites comprometedores o trobades sexuals.
• Demanda de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaces en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi).
b) Conductes no verbals:
• Mirades lascives al cos.
• Gestos obscens.
• Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
• Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
• Agressions físiques.

c) Conductes físiques:
• Apropament físic excessiu.
• Arraconar, buscar deliberadament, quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
• El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pellicar, tocar, massatges indesitjats...)
• Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos. Contacte físic innecessari, fregaments.
• Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestuaris.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

• Conductes discriminatòries per motiu de l'embaràs o de la maternitat.
• Formes ofensives de dirigir-se a una persona, en funció del seu sexe. Els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'opció sexual.
• Utilitzar humor sexista.
• Ridiculitzar, desdenyar les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
• Denegar arbitràriament a una dona permisos als quals té dret.
• Fustigació amb l'objectiu d'obligar a dimitir les persones que volen exercir els seus drets de conciliació.
• Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • Ignorar comentaris, aportacions i/o accions, excloure, no prendre en seriós...
• Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
• Assignar a una dona tasques sense sentit, ordres contradictòries o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).
• Sabotejar la seva feina o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans adequats per realitzar-la.
• Impartir ordres vexatòries.
• Les actituds que comportin vigilància extrema i contínua.
• L'ordre d'aïllar i incomunicar una persona.

ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ/D'IDENTITAT SEXUAL

Fer comentaris denigrants sobre l'orientació sexual d'una persona.
Utilitzar termes despectius per referir-se a l'orientació sexual d'una persona.
Fer preguntes invasives sobre l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona.
Explicar o fer broma sobre les relacions sexuals d'una persona amb persones del mateix sexe o diferent.
Fer suposicions sobre l'orientació sexual d'una persona en funció de les seves aficions o manera de vestir.
Criticar l'orientació sexual d'una persona com a motiu per excloure-la o discriminar-la.
Mirades o gestos despectius quan una persona mostra la seva identitat sexual.
Fer burlesques sobre la vestimenta o el comportament d'una persona per la seva identitat sexual.
Utilitzar símbols o imatges que representen una identitat sexual d'una manera negativa o ridiculitzadora.
Intentar corregir la manera de vestir o comportar-se d'una persona en funció de la seva identitat sexual.
Tocar o fer comentaris físics de manera intrusiva per forçar a una persona a "demostrar" la seva orientació sexual.
Forçar una persona a donar-se un petó o una demostració d'afecte per mostrar la seva orientació sexual davant d'altres.
Fer comentaris denigrants sobre l'orientació sexual d'una persona.

ASSETJAMENT PER EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Fer comentaris despectius sobre la manera de vestir o comportar-se d'una persona que no segueix les normes de gènere tradicionals.
Insultar a una persona per mostrar característiques que no s'ajusten als rols de gènere tradicionals.
Ridiculitzar la forma en què una persona expressa el seu gènere, per exemple, si es comporta o es vesteix d'una manera considerada "no tradicional".

Fer preguntes inapropiades sobre la identitat de gènere d'una persona basant-se en com es presenta.
Fer comentaris que intentin fer que una persona es conformi amb les expectatives tradicionals de gènere.
Mirades despectives o actituds de menyspreu envers una persona quan no compleix amb els rols de gènere tradicionals.
Gestos que imiten o ridiculitzen una persona per la seva expressió de gènere.
Cartells o imatges amb estereotips de gènere, com els que ridiculitzen persones que es presenten de manera diferent a les normes tradicionals.
Imposar comportaments o activitats per forçar a una persona a seguir les normes de gènere establertes.
Fer tocs o gestos físics per fer que una persona es conformi amb el seu gènere designat per la societat.
Prohibir a una persona que expressi lliurement el seu gènere, per exemple, bloquejant la seva participació en activitats o converses perquè no compleix amb els estereotips tradicionals.
Fer comentaris despectius sobre la manera de vestir o comportar-se d'una persona que no segueix les normes de gènere tradicionals.
Insultar a una persona per mostrar característiques que no s'ajusten als rols de gènere tradicionals.

RESUM CANAL DE DENÚNCIA:

A aquests efectes, s'ha creat una Comissió paritària d'investigació i s'ha designat a dues persones referents així com a dos suplents d'aquests.

Nom	Càrrec	Telèfon	Correu electrònic
Marta Talarn Castellà	Referent Igualtat/ Tècnica de l'àrea Polítiques Socials i Igualtat	977051108	mtalarn@larapita.cat
Tècnic/a de Recursos Humans			

La persona, víctima d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament per identitat sexual i assetjament per expressió de gènere ho comunicarà amb el formulari de denúncia adjunt a la pàgina següent, a les persones referents:

- Persona de contacte: Marta Talarn Castellà.
- Persona de contacte:

El formulari de denúncia s'enviarà al mail següent: **prevencioas@larapita.cat**

La investigació s'iniciarà a partir de la denúncia efectuada per la persona afectada. Aquesta persona ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament.

Correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

La denúncia s'ha de presentar per escrit fent constar el següent:

- Dades de la persona denunciant.
- Dades de la persona denunciada.
- Relat dels fets el més exhaustiu possible.
- Dades dels possibles testimonis i proves.

Un cop presentada la denúncia, si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una possible situació d'assetjament, es procedirà a la mediació i/o instrucció d'acord amb el que recull el punt 9 d'aquest protocol. S'aplicarà el mateix punt 9 a efectes de terminis de resposta.

En cas de no haver-hi evidències prou provades, es procedirà a l'arxivament de la denúncia que podrà ser reoberta en el cas d'existir futures proves.

Quant al dret d'assistència i suport, garanties per a les parts implicades i possibles mesures cautelars, aquestes es troben regulades al punt 7, 8 i 11 i punts del protocol.

FORMULARI DE DENÚNCIA D'ASSETJAMENT/DISCRIMINACIÓ

PROCEDIMENT MEDIACIÓ ☐ PROCEDIMENT INSTRUCCIÓ ☐

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT:

Nom complet			
Càrrec		Telèfon	
Funció que realitza			

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nom complet	
Càrrec	
Funció que realitza	

Nivell jeràrquic de la persona denunciada respecte de la persona denunciant

Nivell Superior☐ Igual Nivell☐ Nivell Inferior☐

La persona denunciada treballa directament amb la denunciant?

Sí☐ No☐ De vegades☐

La persona denunciant ha posat en coneixement del seu superior immediat aquesta situació?

Sí☐ No☐

La persona denunciada és la seva prefectura superior immediata?

Sí☐ No☐

DESCRIPCIÓ DE LES CONDUCTES MANIFESTADES PER LA PERSONA DENUNCIANT QUE AVALARIEN LA DENÚNCIA:

Des de fa quant temps és víctima de l'assetjament/discriminació

Per acreditar l'anterior es compta amb:

- Cap evidència específica
- Documents de suport
- Fotografies
- Testimonis
- Correus electrònics
- Altres

DESCRIPCIÓ DE LES PROVES QUE APORTA I/O PROPOSA LA PERSONA DENUNCIANT:

_____

SIGNATURA DE LA PERSONA DENUNCIANT

Data _____/_____/_____ _____

NOM, COGNOMS, CÀRREC I SIGNATURA RECEPTOR/A