

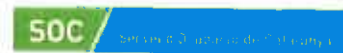


CONSELL COMARCAL DEL TARRAGONÈS



Protocol

Assetjament sexual o per raó de sexe





A- Declaració institucional

El Consell Comarcal del Tarragonès i l'Institut Comarcal de Desenvolupament Econòmic (ICODE), vol aconseguir que l'entorn de treball sigui productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

En aquest sentit, les dones i els homes del Consell Comarcal del Tarragonès i de l'ICODE tenen dret a que es respecti la seva dignitat, a l'hora que tenen l'obligació de tractar les persones amb les que es relacionen per motius laborals amb respecte.

D'acord amb aquests principis la presidència del Consell Comarcal del Tarragonès i del ICODE, per tal de prevenir i donar resposta a qualsevol situació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, es compromet amb els principis i accions que es deriven d'aquest protocol, ha demanar a cada una de les persones que formen part de l'entorn de treball, especialment a aquelles que tenen autoritat sobre altres que actuïn de forma adequada i solidària davant comportaments o situacions de naturalesa sexual que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants o intimidadores per algú.

Així mateix, es compromet a donar suport i assistència a les persones que puguin trobar-se en aquestes situacions; articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució dels supòsits esmentats, dins de l'empresa, a l'hora que garanteix que les possibles queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma ràpida, justa i amb confidencialitat.

B- Marc legislatiu

1- Àmbit comunitari:

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2- Àmbit estatal:

- Constitució Espanyola:



- art. 14: Principi d'igualtat
 - art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral
 - art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
 - art. 35: Dret al treball, sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.
-
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
 - art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
 - art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.
 - Estatut dels Treballadors:
 - art. 4.2 : En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:
 - art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
 - art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
 - art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
 - art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.
 - Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social:
 - art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.



- art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.
- Codi Penal:
 - art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

3- Àmbit autonòmic:

- Estatut d'Autonomia de Catalunya
 - art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:
 - art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
 - Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

4- La negociació col·lectiva:

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament moral (que inclouen l'assetjament per raó de sexe).

C- Marc Conceptual

Les definicions que es proposen per tal d'establir el marc normatiu, es basen en la Directiva 2006/54/CE del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes:

Assetjament sexual: es defineix com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal o físic no desitjat, d'indole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es senyala també la concurrència de tres conductes que han de donar-se necessàriament:

- a) sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament d'indole sexual.
- b) persistència en aquest requeriment.



c)refús per part de la persona que el rep.

Com exemple, i sense ànim excloent ni limitador s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Demandes de favors sexual
- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Gestos obscens
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- Apropament físic excessiu, contacte físic deliberat i no sol·licitat
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- Fer insinuacions o manifestar explícitament que cal acceptar els requeriments sexuals no sol·licitats per mantenir el lloc de treball, promocionar-se o no patir situacions degradants, humiliants o ofensives en el lloc de treball

Assetjament per raó de sexe: està definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquest es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o a un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu d'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Com exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'assetjament per raó de sexe:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional

Cal tenir present que la consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives.



En ambdós casos d'assetjament, en funció de si condicionen o no un dret, o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, poden distingir-se com:

Assetjament d'intercanvi: quan es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual); o bé quan la negativa d'una persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

Assetjament ambiental: quan el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori o ofensiu que s'explicita amb bromes i/o comentaris de naturalesa sexual (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

D- Abordatge de les situacions per assetjament sexual dins la institució

Les possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe que es puguin donar dins la institució poden tenir dues vies d'actuació per trencar la situació: la interna i l'externa.

L'àmbit d'aquest protocol és la via interna, que emmarca els circuits de protecció i resposta en el marc de l'empresa, encara que no exclou la via externa, mitjançant la interposició de denúncia a la Inspecció de Treball (via administrativa) o interposant una denúncia (via judicial). Així mateix, cal especificar que sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184) s'ha d'acudir a la via penal.

Vies de resolució i resposta dins de l'empresa

1- Tramitació d'una queixa

L'assistència i assessorament a una persona davant un presumpte cas d'assetjament sexual, es farà inicialment mitjançant la *persona de referència*, en aquest cas serà la persona representant de la plantilla delegada de l'àmbit de prevenció de riscos laborals del Consell Comarcal del Tarragonès i de l'ICODE. Tot i això, aquesta persona serà nomenada sempre previ acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.



Atribucions i actuació de la persona de referència:

- Rebre la queixa i assegurar confidencialitat
- Dur a terme un recull dels fets, mantenint entrevistes tant amb la persona denunciant com la que és acusada. Elaborar informe
- Informar a la persona acusada que es farà un seguiment de la situació i demanar que s'aturi immediatament el presumpte comportament motiu de la queixa
- Informar a la persona afectada sobre els seus drets, opcions i accions que pot emprendre
- Informar a la direcció dels fets. Presentar la denúncia interna, si s'escau, amb la preservació de confidencialitat
- Donar suport a la persona afectada
- Mediar entre les parts per la resolució del problema, si no és preceptiu de considerar-se delictes
- Fer un seguiment per garantir que no es prenen represàlies i/o proposar mesures per reduir el contacte entre les persones afectades
- Formar part de l'òrgan que assumeixi la instrucció interna dels fets si es produeix denúncia interna

La figura d'aquesta persona ha de donar-se a conèixer a tot el personal de l'empresa mitjançant la difusió d'aquest protocol.

Aquesta persona, pot tramitar una mediació, sempre que sigui demanada, entre la persona que es considera assetjada i a qui s'acusa, exigint a aquesta última que aturi immediatament la presumpta conducta, a l'hora que li fa explícit l'impacte del seu comportament, recordant-li les conseqüències que poden esdevenir de la seva actitud.

També li ha d'advertir que està tenint una conducta contrària a les normes de l'empresa, i que tot i que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació per tal d'assegurar-se que la queixa s'està tractant amb rigor.

Si les accions portades a terme per la persona de referència aturen el procés, la persona denunciant ho considera adequat, com també la direcció de l'empresa, i sempre que els fets no siguin susceptibles de constituir un delictes, pot donar-se per finalitzat el procés, quedant registrat l'incident.

2- Tramitació d'una denúncia interna

Si els resultats de les accions que empren la persona de referència són improductives o no són recomanables per la gravetat de la situació, cal emprendre un procés d'investigació iniciant-se la instrucció de l'expedient informatiu.



Aquest, es portarà a terme per una comissió d'instrucció que estarà formada per:

- 1 representant legal de la plantilla
- 1 representant de l'òrgan de govern del Consell Comarcal
- 1 representant de l'òrgan de govern de l'ICODE
- Gerència o en qui delegui

Aquesta comissió comptarà amb l'assessorament jurídic que sigui necessari i, preferentment, serà el/la secretari/a qui exercirà aquesta funció.

Resolució de l'expedient informatiu:

Es posarà en marxa a partir de la presentació d'una denúncia interna. Aquesta denúncia podrà ser dipositada en la bústia que a tal efecte s'habilitarà a les dependències del Consell Comarcal i de l'ICODE.

Un cop rebuda la denúncia interna, la persona de referència haurà d'elaborar un informe que s'haurà de presentar per escrit a la comissió d'instrucció i que inclourà:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i cognoms de la persona presumpta assetjadora
- Posició i càrrecs de la persona presumptament assetjada i de la persona denunciada
- Descripció dels fets (dates, durada, freqüència, lloc dels fets, orígens del conflicte i qualsevol altra dada que es consideri rellevant)
- Noms i cognoms de possibles testimonis

Els membres de la comissió tindran accés a tota la informació i documentació generada, mantindrà les entrevistes que considerin necessàries amb les persones implicades (que podran demanar la presència d'un representant dels treballadors) i podran aportar les proves que considerin oportunes, podent també mantenir converses amb les persones que considerin testimonis dels fets.

Cal tenir present que la persona que fa la denúncia interna només ha d'aportar proves sobre les conductes que s'investiguen i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar l'absència d'aquesta conducta.

Així mateix, la direcció de l'empresa informarà a la persona acusada del contingut de les acusacions. Tant la persona denunciant com la denunciada estaran informades de com es portarà a terme la investigació i qui la farà.

Un cop realitzada la investigació, la instrucció ha d'elaborar una síntesi dels fets que ha dut a terme, i un informe sobre les conclusions a què ha arribat.

L'informe també ha de pronunciar-se de forma motivada sobre:



- L'obertura d'expedient disciplinari al denunciador per entendre que la víctima a patit assetjament sexual.
- L'arxiu dels fets denunciats si entenen que no són qualificables d'assetjament sexual.
- Obertura d'expedient disciplinari a la persona denunciada si es demostra que les denúncies realitzades han estat intencionadament no honestes o amb finalitat de perjudici de l'altra persona.

Aquest informe s'adreçarà a la direcció de l'empresa i a la representació de les persones treballadores responsables de la prevenció dels riscos laborals. En el supòsit que els fets investigats es qualifiquen com a assetjament sexual o com assetjament per raó de sexe, la direcció de l'empresa podrà decidir les sancions o mesures disciplinàries a imposar a la persona assetjadora (que caldrà consensuar preferentment amb la representació de les persones treballadores), i es tractaran com una infracció disciplinària, segons el previst en el Conveni Col·lectiu o bé a la legislació subsidiària.

Aquest procés intern no exclou en cap cas les vies externes, (administrativa o judicial) que necessàriament s'hauran de abordar si ens trobem davant d'una conducta preceptora de considerar-se delictiva

Caldrà també comunicar el resultat a les parts per escrit i informar del dret de recórrer en el cas de que no s'estigui d'acord en la resolució adoptada.

Terminis i mesures cautelars

Durant el procés d'instrucció, caldrà considerar si s'ha d'emprendre alguna mesura cautelar de protecció contra la persona presumptament assetjada o evitar el contacte entre la persona que acusa i l'acusada.

En totes les fases del procés s'ha de garantir la confidencialitat, la imparcialitat i la celeritat en les actuacions, garantint el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La durada de tot el procés no serà superior a 10 dies laborals.

Un cop aprovat el protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere per l'òrgan de govern, es farà la difusió oportuna perquè sigui conegut per tot el personal del Consell Comarcal del Tarragonès i el personal de l'Institut Comarcal de Desenvolupament Econòmic.



CONSELL COMARCAL DEL TARRAGONÈS





Proposta de Resolució

La voluntat del Consell Comarcal del Tarragonès i l'Institut Comarcal de Desenvolupament Econòmic (ICODE), per fomentar la Igualtat d'oportunitats dels homes i dones, ha constituït, dintre els marcs de treball, una comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, que reguli tots els aspectes vinculats amb la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que regeix la LO 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, i que estableix uns criteris d'actuació:

- A) Remoure els obstacles que impliquin la persistència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.*
- B) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir de la promoció professional.*
- C) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.*
- D) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- E) Establir mesures efectives de protecció davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- F) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- G) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els respectius àmbits d'actuació.*

La comissió tindrà unes funcions assignades anteriorment aprovades per la Junta de Govern de l'ens, on es reflexaran solucions per resoldre aquells aspectes, considerats discriminatoris, d'acord al que el Pla d'Igualtat estipuli. Aquestes funcions seran:

1. Vetllar per la implementació del Pla d'Igualtat i fer-ne el seguiment
2. Ser consultada i conèixer els terminis per cada fase del Pla d'Igualtat, així com la metodologia de treball
3. Treballar sobre el desenvolupament de la diagnosi de l'organització del Consell. Aquesta diagnosi, tindrà en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'àmbit laboral, en els següents punts:

✓ Accés a l'ocupació



- ✓ Classificació professional
- ✓ Formació
- ✓ Política retributiva
- ✓ Promoció
- ✓ Mesures de conciliació de la vida laboral i

privada, així com jornada i distribució del temps de treball

✓ Representativitat de les dones, distribució del personal i temporalitat

- ✓ Assetjament sexual o per raó de sexe
- ✓ Condicions físiques de l'entorn de treball
- ✓ Ús no sexista del llenguatge

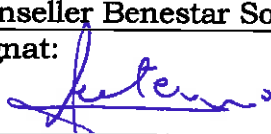
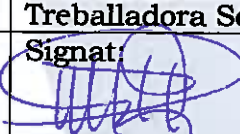
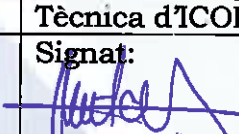
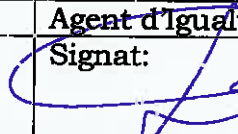
4. Ajudar a dissenyar les mesures correctores de desigualtats que formaran el Pla d'Igualtat.

5. Fer d'eix vertebrador per tal d'informar, sensibilitzar i formar a la plantilla

6. Afavorir la difusió de les accions dutes a terme entre tot el personal del Consell, així com recollir les propostes que consolidin el seu desplegament.

És tot el que ha d'informar qui subscriu. No obstant això, l'òrgan competent resoldrà el que cregui més oportú.

Membres de la Comissió

Antonio, López López	Carme, Fort Consul	Antonia, Garcia Bascuñana	Fernando, Pérez Aranda
Conseller Benestar Social	Treballadora Social	Tècnica d'ICODE	Agent d'Igualtat
Signat: 	Signat: 	Signat: 	Signat: 

** Així mateix la comissió podrà acordar qualsevol persona, per què assessori en temes específics, al llarg de tot el procés.*

Signat,

El president

Eudald Roca i Gracia

Tarragona, 8 de març de 2010