

PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL

ABRIL 2024



Mancomunitat Pla de Mallorca

| | | |
|---|---|----|
| 1 | COMPROMÍS DE LA MANCOMUNITAT | 3 |
| 2 | ÀMBIT D'APLICACIÓ | 4 |
| 3 | MARC NORMATIU | 4 |
| 4 | IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES | 6 |
| | A Assetjament sexual | 6 |
| | B Assetjament per raó de sexe | 6 |
| | C Violència en l'àmbit digital | 8 |
| | D Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral | 8 |
| 5 | VIES D'ASSETJAMENT | 9 |
| 6 | PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ | 9 |
| | A Guia de procediment d'actuació | 9 |
| | B La Comissió Instructora del Protocol | 10 |
| | C Inici del Procediment | 10 |
| | D Procediment informal | 11 |
| | E Procediment formal | 11 |
| | E.1. La tramitació de l'expedient | 11 |
| | E.2. La resolució de l'expedient | 12 |
| | E.3. L'execució i el seguiment de la resolució | 12 |
| | F Principis i garanties | 12 |
| 7 | ACCIONS PREVENTIVES: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ | 13 |
| 8 | VIGÈNCIA I REVISIÓ | 14 |
| | ANNEX I - FORMULARI DE DENÚNCIA | 15 |
| | ANNEX II - TAULA ORIENTATIVA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES IDENTIFICADES | 17 |
| | ANNEX III - COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL | 19 |

La **Mancomunitat del Pla de Mallorca** (d'ara endavant, la Mancomunitat) va néixer l'any 1982 i està conformada per l'agrupació de catorze municipis del Pla de Mallorca: Algaida, Ariany, Costitx, Lloret de Vistalegre, Llubí, Maria de la Salut, Montuïri, Petra, Porreres, Santa Eugènia, Sant Joan, Sencelles, Sineu i Vilafranca de Bonany. El seu **objectiu principal** és facilitar la coordinació, per part dels Ajuntaments d'aquests municipis, de quatre grans àrees: Serveis Socials, Servei d'Aigües, Medi Ambient i Promoció Econòmica i Turisme. A més, amb la finalitat de mostrar el seu compromís ferm per a treballar per a una societat més justa i, per tant, més igualitària, la Mancomunitat ha creat la **Unitat d'Igualtat de Gènere i Abordatge de les Violències Masclistes**.

La **Mancomunitat manifesta el seu rebuig i la seva tolerància zero** contra qualsevol tipus d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en general, i en l'àmbit de la Mancomunitat en particular. En aquest sentit, la **Mancomunitat no consentirà ni tolerarà cap tipus de conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït en l'àmbit digital**, en el sí de l'entitat.

La Mancomunitat ha elaborat aquest **Protocol per a prevenir, identificar, combatre i erradicar** aquest tipus de conductes, **comprometent-se específicament a:**

- Adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de les referides conductes com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per a gestionar les denúncies o reclamacions que referent a això es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.
- Vetllar per un entorn segur en el qual tothom mostri respecte mutu envers la seva integritat i dignitat per tal de garantir un entorn lliure de violència, i adequat als principis de seguretat i salut en el sí de l'entitat.
- Determinar el procés a seguir en cas de produir-se un comportament contrari a la llibertat i la integritat moral, actuant en els estadis més inicials de la problemàtica, i garantint els drets i el tracte just de les persones afectades, així com també la confidencialitat i la diligència en el procés de resolució del conflicte.
- Informar de l'existència i aplicació d'aquest Protocol a tot el personal que presta serveis en el sí de la Mancomunitat, sigui personal propi o procedent d'altres entitats, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laborin amb l'organització, com ara persones en formació o les que realitzen pràctiques no laborals.
- Donar a conèixer l'existència d'aquest Protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a qualsevol entitat a la qual es desplaci el personal de la Mancomunitat, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a la Mancomunitat. Fer constar, en els contractes subscrits amb altres entitats, l'obligació d'observar el que es disposa en aquest Protocol.
- Quan la presumpta persona agressora quedés fora del poder de direcció de la Mancomunitat i, per tant, aquesta no pugui aplicar el procediment previst en aquest Protocol, es dirigirà a l'empresa/entitat competent a fi de que adopti les mesures oportunes i, si és el cas, sancioni a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a totes dues entitats podrà extingir-se.
- Sensibilitzar i formar a totes les persones que formen part de la Mancomunitat sobre qüestions relatives a l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com també sobre altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.
- Garantir la perdurabilitat d'aquest compromís, adaptant-lo tant a les noves realitats com a la nova normativa en aquells aspectes que així ho necessitin.

Aquest Protocol s'aplica a tot l'equip humà que conforma la Mancomunitat, independentment de la forma i del lloc de prestació de serveis, així com també de la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes de durada determinada o contractes en pràctiques. També resulta d'aplicació a les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb la Mancomunitat, ja sigui de manera puntal o periòdica, com ara persones en formació o les que realitzen pràctiques no laborals.

El Protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral que es produeixin durant l'exercici del treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest en:

- a el propi lloc de treball, inclosos els espais públics i privats quan aquests constitueixen el lloc de treball;
- b els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta gaudeix del seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene;
- c els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- e els trajectes entre el domicili i el lloc de treball;
- f qualsevol altre ambient laboral fora del centre de treball habitual en el qual es trobi per raons de treball.

L'obligació de la Mancomunitat d'establir un Protocol per a prevenir i actuar contra les conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, té el seu origen en el **principi d'igualtat entre dones i homes**. Es tracta d'un dret humà fonamental que es troba àmpliament protegit a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic.

De manera més concreta, aquest Protocol s'implementa tenint en compte específicament la següent normativa:

- **La Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Internacional Sobre la Dona de Pequín (1995)** insta a lluitar contra l'assetjament sexual i altres formes d'assetjament en tots els llocs de feina.
- El **Conveni número 190 de la OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019)** ratificat per l'Estat espanyol dia 25 de maig de 2022, promou la necessitat de respectar i garantir el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament sexual i per raó de sexe.
- La **Directiva 2006/54/CE** defineix tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe, considerant-les situacions discriminatòries i assenyalant la necessitat de prohibir-les, prevenir-les i sancionar-les.
- La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**, reconeix el dret de totes les persones treballadores a rebre una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

- L'article 4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de **l'Estatut dels Treballadors**, reconeix a totes les persones treballadores el dret a no ser discriminades, a la integritat física, al respecte de la intimitat i la consideració de la seva dignitat.
- L'article 14 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la **Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, reconeix als empleats públics els drets de no discriminació, la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i el respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- L'article 51 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, preveu que les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, estableixin mesures efectives de protecció davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe en el treball.
- L'article 184 de la **Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal**, tipifica com a delictes l'assetjament sexual i l'article 314 condectes que impliquen una discriminació greu per raó de sexe, entre d'altres.
- El 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** (art. 8).
- L'article 13 de la **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, indica que les administracions públiques hauran de promoure condicions de treball que evitin conductes que atemptin contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloses les comeses en l'àmbit digital. En aquest sentit, hauran d'implementar procediments o protocols específics per a la seva prevenció, detecció precoç, denúncia i assessorament de les víctimes.
- La **Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció** obliga a garantir la possibilitat de dur a terme denúncies de forma anònima.
- L'article 46 de la **Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes** en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears estableix que les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. També preveu la implementació de protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

A Assetjament sexual

L'assetjament sexual fa referència a qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat i de naturalesa sexual, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual, també hi trobem:

- **L'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual**, produït quan es sol·liciten requeriments sexuals a una persona i se la condiciona amb la consecució d'algun benefici o d'un empitjorament en el marc de les seves condicions laborals en general. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona agressora serà aquella que tingui poder, directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball a la víctima.
- **L'assetjament sexual ambiental**, en el qual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per part de qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'algun mode a l'entorn de treball.



DECIDIR QUE UNA DETERMINADA CONDUCTA ÉS SEXUALMENT NO DESITJADA CORRESPON SEMPRE A LA PERSONA RECEPTORA.

NO CAL QUE ES PRODUUEIXI DE MANERA REITERADA O SISTEMÀTICA.
NO CAL QUE EXISTEIXI UNA SUPERIORITAT JERÀRQUICA.

EL XANTATGE SEXUAL TAMBÉ INCLOU EL PERJUDICI EVIDENT PEL FET D'HAVER-LO REBUTJAT.



Cal tenir en compte l'existència de diferents tipus de comportaments susceptibles de ser considerats assetjament sexual:

- **Comportaments verbals:** difondre rumors, demanar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona, fer comentaris o acudits sexuals, fer demandes de favors sexuals, demanar reiteradament cites, demanar obertament relacions sexuals, pressionar després de la ruptura sentimental, etc.
- **Comportaments no verbals:** mirades lascives al cos, gests obscens, ús d'imatges, dibuixos, cartes o notes de contingut sexual de caràcter explícit o ofensiu, etc.
- **Comportaments físics:** apropament físic excessiu, abraçades i besades no desitjades, arraconar, cercar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària, tocaments, etc.

B Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe fa referència a qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Per tal de determinar que es tracta d'un cas d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements, entre els quals cal destacar:

- a L'existència d'una conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la sofreix.
- b L'atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- c Habitualment, té per objecte menysprear a les persones d'un sexe per la mera pertinença a aquest.
- d Un resultat pluriofensiu, ja que l'atac a la dignitat de qui sofreix aquest tipus d'assetjament no impedeix la concurrència d'altres drets fonamentals, com ara el dret a no sofrir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- e Que no es tracti d'un fet aïllat.
- f El motiu d'aquests comportaments té a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que, a conseqüència dels estereotips i rols de gènere socialment atribuïts, se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador al qual s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o persones dependents.



DECIDIR QUE UNA DETERMINADA CONDUCTA ÉS OFENSIVA PER RAÓ DE SEXE CORRESPON SEMPRE A LA PERSONA RECEPTORA.

NO ÉS NECESSARI QUE LES CONDUCTES I/O FETS QUE ES MANIFESTEN SIGUIN DE NATURALESA O DE CARÀCTER SEXUAL.

HA DE TRACTAR-SE DE COMPORTAMENTS SISTEMÀTICS I MANTINGUTS EN EL TEMPS. NO OBSTANT AIXÒ, DAVANT DE CASOS DE COMPORTAMENTS AÏLLATS SUSCEPTIBLES DE SER CONSIDERATS ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, L'ENTITAT HA D'ACTUAR DE MANERA CONTUNDENT PER TAL DE PREVENIR LA SEVA POSSIBLE REITERACIÓ EN EL TEMPS.

ES CONSIDERA ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE QUALSEVOL TRACTE ADVERS O EFECTE NEGATIU QUE ES PRODUËIXI EN UNA PERSONA COM A CONSEQÜÈNCIA DE LA PRESENTACIÓ PER PART SEVA D'UNA DENÚNCIA PER ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.



Entre d'altres, **es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe** les actituds condescendents o paternalistes; els insults basats en el sexe; les conductes discriminatòries, directes i indirectes, per raó de sexe; les formes ofensives d'adreçar-se o tractar a la persona; l'assignació de tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona.

C Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a les quals es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no és necessari que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant conductes de violència digital o ciberviolència.

D Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

Quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delicte, la Mancomunitat haurà d'adoptar immediatament les mesures cautelars necessàries per a protegir la víctima de la presumpta persona agressora i donar trasllat al Ministeri Fiscal.

En aquest sentit, cal diferenciar entre dos tipus de conductes constitutives de delicte:

- **Els delictes contra la integritat moral**, tipificats a l'article 173 del Codi Penal, tenint en compte el següent:

“El que infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys... Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima... Les mateixes penes s'imposaran als qui es dirigeixin a una altra persona amb expressions, comportaments o proposicions de caràcter sexual que creïn a la víctima una situació objectivament humiliant, hostil o intimidatòria, sense arribar a constituir altres delictes de major gravetat”.

- **Els delictes contra la llibertat sexual**, del Títol VIII del Codi Penal:
 - CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art. 178, art. 179, art. 180).
 - CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183 bis).
 - CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual (art. 184).
 - CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art. 185, art. 186).
 - CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art. 187, art. 188; art. 189; art. 189 bis; art. 189 ter).

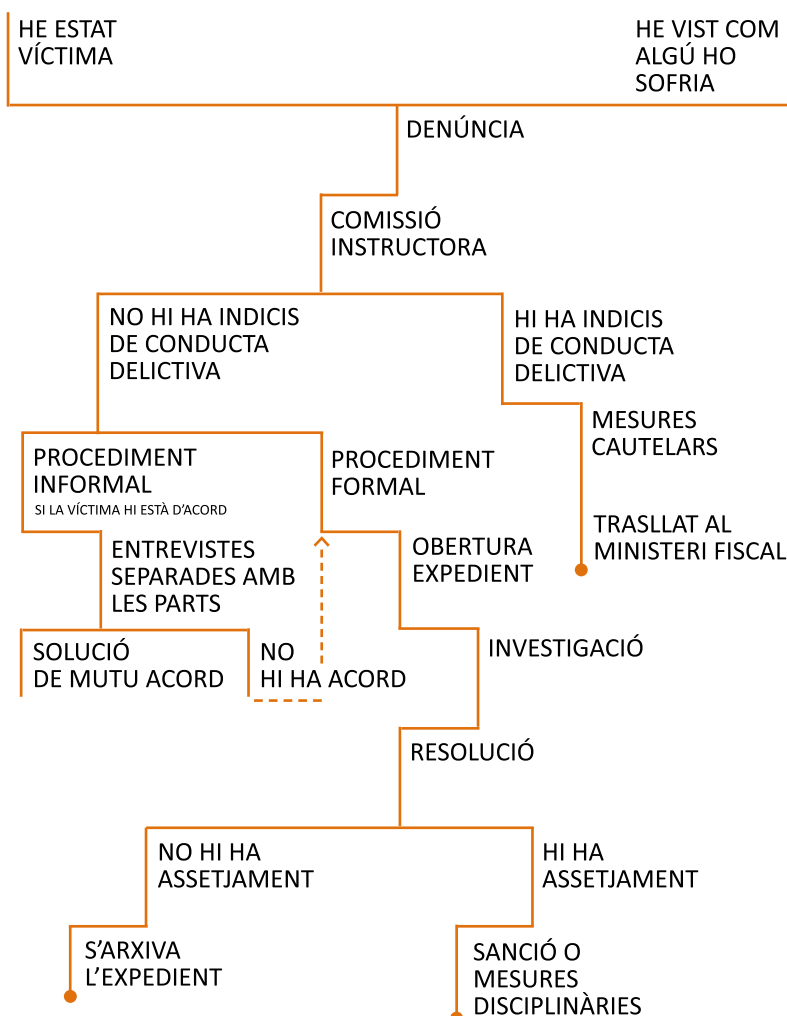
5 VIES D'ASSETJAMENT

Segons la relació existent entre la persona assetjadora i la persona assetjada, les conductes descrites en l'apartat anterior poden donar-se a través de diferents vies o modalitats:

- **Assetjament horitzontal:** no existeix cap tipus de relació jeràrquica entre persona assetjadora i persona assetjada, això és, es troben a la mateixa categoria o grup de treball.
- **Assetjament vertical:** sí que existeixi una relació jeràrquica, la qual pot ser superior (**assetjament vertical-descendent**) o inferior (**assetjament vertical-ascendent**). En aquest darrer supòsit, habitualment sol ser col·lectiu (vàries persones assetjadores), ja que és difícil que l'assetjament vertical-ascendent sigui individual, encara que excepcionalment pugui ocórrer.

6 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

A Guia de procediment d'actuació



B La Comissió Instructora del Protocol

La Comissió Instructora del Protocol és l'òrgan encarregat de rebre, instruir i fer el seguiment de qualsevol denúncia emmarcada dins d'aquest Protocol. En tot moment, la Comissió haurà de respectar el principi de confidencialitat, guardant sigil i el secret professional referent a tota la informació a la qual tingui accés.

La Comissió Instructora està formada per **3 membres**, els quals mantindran la seva designació coincidint amb el temps de vigència d'aquest Protocol, llevat de renúncia, per qüestions justificades.

Per tal de garantir la **imparcialitat de l'actuació** de la Comissió Instructora, en cas d'existir algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, enemistat, o interès directe o indirecte en el procés concret amb alguna o algunes de les persones afectades per la denúncia, qualsevol membre de la Comissió Instructora haurà d'abstenir-se d'actuar i haurà de comunicar-ho a la resta de persones de la Comissió. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per part de qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona.

La Comissió Instructora prendrà les **decisions de forma consensuada** sempre que sigui possible i, en defecte d'això, per majoria.

La Comissió Instructora podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment formal descrit a l'apartat E. Aquesta persona estarà obligada a respectar el principi de confidencialitat.

C Inici del Procediment

Tant la persona directament afectada com qualsevol altra persona que tingui coneixement d'una de les situacions que es recullen en aquest Protocol podrà iniciar el procediment d'activació d'aquest mitjançant la presentació d'una denúncia.

Les denúncies es presentaran utilitzant el **Formulari de denúncia previst a l'Annex I** o a través de la redacció d'una **comunicació de format obert**, on s'han d'identificar els fets, les parts afectades, les proves i la persona que ho comunica. En qualsevol cas, les denúncies s'han d'enviar a l'adreça electrònica assetjament@mancomunitatpladema-llorca.net.

També és possible presentar una **denúncia anònima**. En aquest cas, cal utilitzar el formulari intern previst a aquest efecte i que està a disposició de totes les persones a les quals els hi és d'aplicació aquest Protocol.

Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies que puguin presentar-se de manera secreta, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació.

Les denúncies seran secretes i es garantirà la confidencialitat de totes les parts afectades. Per això, la persona encarregada de tramitar la denúncia (membre de la Comissió Instructora) atorgarà un codi numèric a cadascuna de les parts. Només tindran accés a aquests canals les persones integrants de la Comissió Instructora.

Una vegada rebuda la denúncia, la persona encarregada de tramitar-la ho comunicarà a la Presidència de la Mancomunitat i convocarà a la Comissió Instructora per tal que es reunixi en el termini màxim de **tres dies laborables**.

Si la Comissió Instructora apreciés indicis d'una conducta constitutiva de delictes, proposarà a la Presidència de la Mancomunitat l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

D Procediment informal

Aquesta fase preliminar no és obligatòria i dependrà de la voluntat de la víctima.

L'objectiu és resoldre la situació de manera urgent i eficaç i aconseguir una solució acceptada per les parts. Tot el procediment serà confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades.

Rebuda la denúncia, la Comissió Instructora s'entrevistarà, per separat, amb la persona afectada, la persona denunciada i qualsevol altra persona que estimi necessària. A continuació, si no s'ha pogut trobar una solució entre les parts, proposarà les actuacions que estimi convenientes, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu a través del procediment formal. En qualsevol cas, també es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciada no queda satisfeta amb la solució proposada per la Comissió Instructora. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la Comissió.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada i s'informarà la Presidència de la Mancomunitat. Igualment, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

Aquest procediment informal tindrà una durada màxima de **7 dies laborables** a comptar des del moment de la recepció de la denúncia per part de la Comissió Instructora.

E Procediment formal

E.1. La tramitació de l'expedient

En el cas de no activar-se el procediment informal o quan aquest procediment no pugui resoldre's malgrat haver-se activat, es donarà pas al procediment formal a través de la tramitació de l'expedient.

La Comissió Instructora durà a terme una **investigació ràpida i confidencial en el termini màxim de deu dies laborables**, ampliable a tres dies laborals més per raons de complexitat. S'escoltaran a les persones afectades i als possibles testimonis, requerint, si escau, tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que disposa la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal. Les persones que siguin citades es comprometen a col·laborar amb la major diligència possible.

Durant aquest fase d'investigació, es donarà audiència en primer lloc a la persona afectada i, després, a la persona denunciada. Ambdues parts podran ser assistides o acompanyades per una persona de la seva confiança, malgrat aquesta no es constitueixi com una representació legal.

A més, la Comissió, amb l'estudi de cada cas en concret, **pot adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries** per tal d'erradicar el més aviat possible la situació denunciada. En tot cas, la Comissió separarà a la persona afectada de la persona presumptament assetjadora.

Una vegada finalitzada la investigació, **la Comissió Instructora aixecarà una acta** en la qual es recolliran els fets, els testimonis i les proves practicades. A més, haurà de concloure si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, tenint en compte el següent:

- Si considera que **hi ha indicis d'una conducta constitutiva de delictes** --> Proposarà a Presidència/Junta l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

- Si considera que **hi ha indicis d'un comportament contrari a la llibertat sexual i a la integritat moral no constitutiu de delicte** - - > Instarà a la Presidència de la Mancomunitat a adoptar les mesures sancionadores oportunes, les quals, en cas de ser molt greu, poden comportar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.
- Si considera que **no hi ha indicis** d'un comportament contrari a la llibertat sexual i a la integritat moral no constitutiu de delicte - - > Així ho farà constar a l'acta.
- Si considera que **no hi ha indicis** d'un comportament contrari a la llibertat sexual i a la integritat moral no constitutiu de delicte, **però es detecta alguna actuació inadequada o comportament de ser sancionat** - - > Instarà a la Presidència de la Mancomunitat a adoptar mesures pertinents.

E.2. La resolució de l'expedient

Una vegada acabada la fase de tramitació de l'expedient, la Comissió Instructora elaborarà un **informe motivat** amb les conclusions i propostes que s'hagin extret de la investigació, tenint en compte les entrevistes realitzades i la resta d'informació disponible. Aquest document **s'elevà a la Presidència de la Mancomunitat** per tal que, en el termini de **tres dies laborables**, adopti les decisions que consideri oportunes i, així, n'informi per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la Comissió Instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

L'esmentada resolució pot presentar les següents alternatives:

- Constatació de la **inexistència** d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: es produirà l'arxiu de l'expedient.
- Constatació de l'**existència** d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: la Presidència de la Mancomunitat adoptarà les mesures correctores que estimi oportunes, incloses les sancions o mesures disciplinàries que es requereixin.

La decisió de la Presidència de la Mancomunitat també es comunicarà a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió d'Igualtat (veure apartat 8 del Protocol). Per tal de respectar el principi de confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

E.3. L'execució i el seguiment de la resolució

L'execució de la resolució **correspondrà a la Comissió Instructora**, i haurà de dur-se a terme en el termini màxim de **trenta dies naturals**. A més, serà també la Comissió Instructora l'encarregada de la supervisió i el seguiment del compliment de les mesures proposades donant suport i garantia als drets de les persones afectades.

F Principis i garanties

El Procediment d'actuació establert en el present Protocol es regirà pels següents principis i garanties:

- **Principi de no discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Es garantirà l'**enfocament de gènere i Drets Humans** en tot el procediment.
- **Principi de protecció de la intimitat i la dignitat** de totes les persones implicades.
- **Principi de confidencialitat**: aquesta obligació de confidencialitat s'estén tant a tots els tràmits com a totes les parts que intervenen en el procediment. Així doncs, les

persones que hi intervinguin tindran l'obligació de guardar el secret i no compartir cap tipus d'informació sobre el tema.

- **Principis de celeritat i diligència deguda:** amb la major agilitat possible, es durà a terme una investigació exhaustiva dels fets, confidencial i basada en el principi de contradicció, la qual es resoldrà garantint en tot cas la imparcialitat de qualsevol actuació i la no revictimització.
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.**
- **Principi d'indemnitat,** el qual suposa la prohibició de represàlies de la víctima o de les persones que donin suport a la denúncia o denunciïn suposats casos de les conductes contemplades en aquest Protocol.
- **Principi de no revictimització** per tal de reduir les declaracions de la persona denunciant a les estrictament necessàries.



EL PRESENT PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ NO IMPEDEIX EL DRET DE LA PERSONA AFECTADA A PRESENTAR, EN QUALSEVOL MOMENT, UNA DENÚNCIA DAVANT DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL I DE LA SEGURETAT SOCIAL, AIXÍ COM DAVANT DE LA JURISDICCió CIVIL, LABORAL O PENAL.



7 ACCIONS PREVENTIVES: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La Mancomunitat adoptarà una actitud proactiva quant a la prevenció de qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït en l'àmbit digital.

Per aquest motiu, la Mancomunitat implementarà les següents accions amb l'objectiu d'evitar o reduir la incidència d'aquest tipus de conductes:

- Accions **d'informació** sobre el compromís de la Mancomunitat i la seva tolerància zero contra aquest tipus de conductes discriminatòries, destinades tant a totes les persones que formen part de la Mancomunitat com a qualsevol entitat amb la qual aquesta té relació.
- Accions de **comunicació i de difusió** sobre el contingut d'aquest Protocol entre totes les persones emparades per al mateix. En aquest sentit, la Mancomunitat difondrà el present Protocol a través de tots els canals habituals de comunicació (pàgina web, xarxes socials, comunicació interna, etc.). També elaborarà un tríptic del Protocol per tal de proporcionar una lectura més fàcil i amena del contingut del mateix. A més, s'oferiran tallers informatius per tal de garantir el coneixement del Protocol entre totes les persones que conformen la Mancomunitat.
- Accions de **formació** dirigides a tot el personal de la Mancomunitat tal de garantir que el present Protocol s'aplicarà i s'implementarà amb la deguda diligència.
- Accions de **sensibilització** per tal de crear consciència sobre la importància d'un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe en el sí de l'entitat, així com en matèria d'igualtat entre dones i homes com a mecanisme de prevenció.

El període de vigència del protocol, així com els terminis per a la seva revisió, seran els mateixos que els determinats en el Pla Intern d'Igualtat de la Mancomunitat.

L'òrgan encarregat de dur a terme aquesta revisió serà el mateix que el del Pla Intern d'Igualtat, això és, la **Comissió d'Igualtat**. En qualsevol cas, el Protocol podrà revisar-se i modificar-se en qualsevol moment per tal d'adaptar el seu contingut a les necessitats detectades i/o quan es determini la seva manca d'adequació als requisits legals vigents.

A més, la Comissió d'Igualtat durà a terme un **seguiment continu de l'aplicació del Protocol**. Aquesta tasca inclou la recollida de dades, desagregades per sexe, en relació al nombre de denúncies rebudes, la tipologia d'assetjament segons aquest Protocol, els procediments iniciats i les resolucions d'aquests.

ANNEX I

FORMULARI DE DENÚNCIA

Per tal d'activar el Protocol, aquest formulari s'ha d'enviar per correu electrònic a assetjament@mancomunitatplademallorca.net

1 PERSONA DENUNCIANT

- Persona que ha patit l'assetjament
- Altres (especificar nom i llinatges, DNI, càrrec, vinculació amb la Mancomunitat, telèfon i adreça electrònica)

2 DADES DE LA PERSONA QUE HA SOFRIT ASSETJAMENT

Nom i llinatges _____
Sexe _____ DNI _____
Càrrec / Lloc de treball _____
Vinculació amb la Mancomunitat _____
Telèfon _____ Adreça electrònica _____

3 DADES DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADORA (LES QUE ES CONEGUIN)

Nom i llinatges _____
Sexe _____
Càrrec / Lloc de treball _____
Vinculació amb la Mancomunitat _____
Relació amb la persona que ha patit assetjament _____

4 DESCRIPCIÓ DELS FETS (INCLOURE DATA I LLOC, DE SER POSSIBLE)

5
TESTIMONIS I PROVES
(SI N'HI HAGUÉS)



- Sol·licito a la Comissió Instructora que es tingui per presentada aquesta denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i que s'activi el procediment previst al Protocol contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral de la Mancomunitat del Pla de Mallorca.

Lloc i data:

Signatura de la persona sol·licitant:

ANNEX II

TAULA ORIENTATIVA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES IDENTIFICADES

EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT SEXUAL

| | |
|-----------------------|---|
| Assetjament lleu | <ul style="list-style-type: none">• Acudits de contingut sexual.• Comentaris sexuals.• Violació de l'espai vital d'una persona.• Fer gestos i mirades insinuants.• Valoració sobre l'aspecte físic o comentaris sobre la condició sexual de la persona.• Exposar material de contingut sexual (continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic).• Mirar amb fixació o lascivament el cos d'alguna persona. |
| Assetjament greu | <ul style="list-style-type: none">• Fer preguntes sobre la vida sexual.• Demanar reiteradament cites quan s'ha expressat la negativa.• Apropaments excessius reiterats.• Fer insinuacions sexuals.• Demanar obertament relacions sexuals sense pressió.• Realització de gestos, sons o moviments obscens reiteradament.• Difusió de rumors amb connotació sexual.• Telefonades ofensives sobre qüestions d'índole sexual.• Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.• Enviament de missatges de caràcter ofensiu o sexual en qualsevol suport o forma de difusió (tant físics com virtuals). |
| Assetjament molt greu | <ul style="list-style-type: none">• Abraçades o besades no desitjades.• Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic.• Pressionar per mantenir relacions sexuals.• Tocaments, pessigades...• Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces.• Xantatge sexual.• Amenaces de represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals.• Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal.• Amenaça i/o enviament a terceres persones de material, sexualment explícit o no, que involucra la víctima. |

EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La gradació s'haurà de concretar en cada cas i tenint en compte la llista de conductes agreujants concretes en aquest Protocol.

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions segons el sexe de la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Dir insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona per raó del seu sexe.

CONDUCTES AGREUJANTS

- L'assetjament es comet en virtut d'una posició de poder sobre la víctima, és a dir, fent ús de l'abús d'autoritat.
- La persona denunciada té poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
- La conducta de la persona assetjadora és reiterativa i persistent en el temps.
- S'actua amb traïdoria, és a dir, la persona assetjadora emprà mecanismes amb l'objectiu de sortir indemne de la situació.
- Represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest protocol.
- La persona que fa l'assetjament és reincident en aquest tipus de comportament.
- Han estat víctimes d'assetjament dues persones o més.
- L'objectiu de la persona assetjadora és una persona que pertany a algun col·lectiu vulnerable (amb algun tipus de diversitat funcional o cognitiva).
- La relació laboral de la víctima no és estable.

CONDUCTES QUE PODEN ANAR ASSOCIADES A ALTRES CONDUCTES LLEUS, GREUS O MOLT GREUS I QUE REFORCEN LA DEMOSTRACIÓ DE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT:

- Insistència abusiva durant la jornada laboral, encara que no sigui amb contingut o intenció sexual (insistir d'anar a berenar, presentar-se contínuament a l'espai on treballa la víctima, telefonar o enviar correus electrònics sense necessitat...).
- Invasió de la intimitat de la persona mitjançant l'accés no permès explícitament al telèfon mòbil, la tauleta, l'ordinador, les taquilles d'ús personal, la taula i els calaixos de treball, etc.
- El fet d'esperar la víctima a la sortida del treball o seguir-la, sense justificació, amb l'efecte d'intimidat-la o fer-li saber que sap on viu o quin és el seu vehicle.
- Suplantació de la identitat de la víctima en entorns digitals per aconseguir la seva humiliació pública.
- Ordre o intent d'aïllar o incomunicar una persona.

EXEMPLES DE CONDUCTES NO CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina. Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més. La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral.
- En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal.
- Et fan un comentari o una broma puntual i, davant la teva queixa o la d'altres companys o companyes, demanen disculpes i no es torna a repetir.

* Aquesta taula orientativa s'ha creat a partir del Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual de la CAIB.

ANNEX III
COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA
DEL PROTOCOL

La Comissió Instructora del present Protocol està composta pels següents membres:

1. **Joana Maria Pascual Sansó**, Presidenta de la Mancomunitat del Pla de Mallorca
2. **Pràxedes Mestre Sansó**, Recursos Humans
3. **Iolanda Cirer Sotos**, Representació legal de les persones treballadores

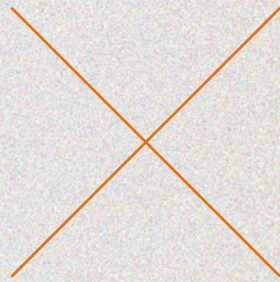
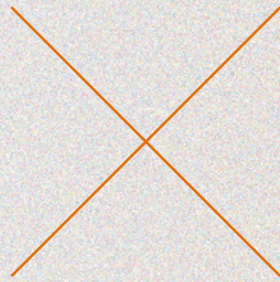
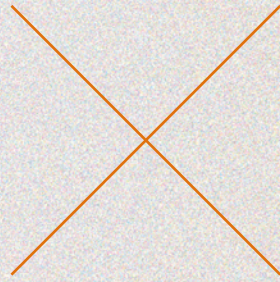
La persona encarregada de rebre i tramitar les denúncies rebudes a través del qualsevol dels canals prevists en el present Protocol serà **Iolanda Cirer Sotos**.

Le següents persones seran suplents dels actuals membres de la Comissió Instructora:

1. **Llúcia Llopart Cerdà**, Orientadora laboral
2. **Margalida Ferrer Sabater**, Recursos Humans



Mancomunitat Pla de Mallorca



Amb el suport de

GENERAR
Consultoria d'igualtat de gènere