

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I  
ACTUACIÓ CONTRA  
L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O  
PER RAÓ DE SEXE**

**DEPARTAMENT D'IGUALTAT  
Mancomunitat de la Ribera Baixa**



# Índex

▪ Introducció	pàg. 4
▪ Marc legislatiu	pàg. 7
▪ Declaració de principis	pàg. 9
▪ Objectius i àmbits d'aplicació	pàg. 10
.1. Objectiu general	
.2. Objectius específics	
.3. Àmbit d'aplicació	
▪ Definició de conceptes	pàg. 11
▪ Principis de garantia	pàg. 15
▪ Mesures preventives	pàg. 16
Declaració de principis o Compromís de la direcció	
Elaboració de campanyes de sensibilització	
Realització d'accions formatives	
▪ Procediment en cas d'assetjament	pàg. 18
Què fer en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?	
Dades de contacte	

# 1. Introducció

Des del Departament d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Baixa s'ha elaborat un protocol de prevenció per poder actuar enfront dels diversos casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que ocorren o que pugen ocórrer en un futur.

Mitjançant aquest protocol, pretenem seguir treballant per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes, actuant directament sobre una forma de discriminació que atempta contra la dignitat de les persones, les llibertats individuals, i els drets humans, garantint un entorn de treball respectuós amb la plantilla i evitant que no es produïsquen situacions tan greus com les d'assetjament, prenent les mesures que siguin necessàries.

En els últims anys, s'han produït importants avanços en la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural i polític, però encara queda molt de treball per fer de cara a la igualtat real i total, i és un aspecte que mai es podrà aconseguir mentre continuen donant-se situacions de discriminació. En el treball dut a terme per les Administracions Públiques, és de vital importància per a la bona gestió de les relacions entre persones. S'ha d'aconseguir que impere un bon ambient entre la plantilla de la Mancomunitat i Ajuntaments, i per aquesta raó, és necessari previndre o treballar sobre tots els factors negatius que puguin influir sobre el bon clima laboral. Un d'aquests factors que afecta negativament, és l'assetjament, tan sexual com per raó de sexe, i també el *mobbing*, que a més d'afectar negativament als resultats i el treball de les persones treballadores, pot causar greus problemes físics o psicològics.

Amb aquest protocol, pretenem realitzar una prevenció davant la possible aparició de qualsevol situació d'assetjament, i donar visibilitat a un problema que sol mantenir-se ocult en la societat actual.

Finalment, destacar que mitjançant aquest protocol, proposem fer un exercici de sensibilització i consciència del personal de la Mancomunitat de la Ribera Baixa i Ajuntaments sobre discriminació per assetjament sexual o raó de sexe. També està dirigit als/ a les agents socials, usuaris/es, empreses i veïnat que es relacionen de qualsevol forma amb les entitats públiques, de manera que puguin aprofitar-se d'aquest protocol i aprendre mesures de prevenció contra aquest problema social, aconseguint fer un pas més cap a la igualtat i unes condicions laborals justes i iguals entre homes i dones.

Els casos d'assetjament en empreses i administracions són més comuns del que la majoria imaginem, encara que quasi tots ells són invisibles per a la societat, estan ocults. Els casos d'assetjament són resultat de les situacions de desigualtat i desavantatge que segueixen patint les dones enfront dels homes, ja que són aquestes

les que, segons les estadístiques, segueixen sent les principals víctimes en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Els majors desavantatges que segueixen patint les dones enfront dels homes s'observen en l'àmbit laboral, com bé podrien ser les retribucions diferents realitzant el mateix treball, sent menors en el cas de les dones - **bretxa salarial**-, la inestabilitat laboral -**sòl apegalós**-, dificultats per a l'accés a llocs directius o de major responsabilitat -**sostre de vidre**-, doble jornada sumant el treball a l'àmbit domèstic - **difícil conciliació laboral i familiar**-, ...

Aquesta superioritat dels homes enfront de les dones crea una situació de poder, que unida als rols servicials i de cures que han sigut atribuïts a les dones històricament col·locant-la en una posició subordinada a l'home, deriva en discriminacions tan greus com l'assetjament o violència de gènere.

Aquestes situacions estan basades en relacions de poder, on les dones són estereotipades com alguna cosa que pertany als homes. Les relacions de poder són transmeses per les/els agents socials, entre els mitjans de comunicació, que transmeten en molts casos la imatge de la dona com a objecte en els seus programes i anuncis de publicitat, missatge que posteriorment és captat per la societat i interioritzat. Amb aquestes accions, s'acaba invisibilitzant el problema d'extensió i permissibilitat dels casos d'assetjament, que solament són visibles en casos de delictes greus.

La Mancomunitat i Ajuntaments, han de prendre responsabilitat en aquest aspecte i no permetre cap acció d'aquest tipus que pugui conduir a una situació d'assetjament. S'ha d'evitar que açò passe, i en cas que es donara algun cas, ser conscients que es posseeix aquest protocol.

Alguns principis que hem de seguir en matèria d'assetjament són:

- ✚ Importància de la prevenció davant l'aparició d'una possible situació d'assetjament.
- ✚ El rebuig a qualsevol situació d'assetjament.
- ✚ La realització d'accions encaminades a formar i educar a la societat per a evitar que es donen situacions d'assetjament.
- ✚ Confidencialitat i intimitat a l'hora de tractar aquests temes amb la persona víctima.
- ✚ Augmentar els canals de denúncia de tercers respectant també la seua confidencialitat.
- ✚ Possibilitat de mesures provisionals i cautelars de ser necessari.

Com hem esmentat prèviament, l'assetjament sexual o per raó de sexe segueix estant ocult en la nostra societat, on solament són visibles els casos més greus que es fan públics. Per aquesta raó, es mantenen els estereotips de gènere, al no tenir la societat una visió clara i real del què és l'assetjament.

A continuació, anem a donar una sèrie de dades i realitats contrastades que ens ajuden a traure a la llum que l'assetjament en empreses i administracions està més present del que pensem:

- Menys de l'1% de les queixes o denúncies per assetjament sexual són falses, malgrat la creença que aquestes són utilitzades per les dones per a pressionar o venjar-se dels seus companys.
- Aquest tipus d'assetjament provoca greus problemes emocionals i psicològics a la persona que ho pateix, amb conseqüències tant a nivell personal com laboral.
- Parlem quasi sempre de casos de dones que pateixen assetjament sexual o per raó de sexe perquè segons estudis, al llarg de la vida laboral, del 40% al 60% d'elles els han patit.
- Es resta importància a les situacions d'assetjament quan ocorren culpant a la víctima d'haver exagerat la seua reacció.
- L'assetjament també es pot donar de forma involuntària per desconeixement, per la qual cosa s'han de treballar temes com la sensibilització i l'educació en l'àmbit laboral i escolar, per a conscienciar en determinades actuacions o conductes que, encara que de forma inconscient, humilien i atempten contra la dignitat de les persones.

## 2. Marc legislatiu

### Àmbit Nacional

La Constitució espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (Art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (Art. 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (Art. 18.1). L'article 35.1 CE incorpora el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.

A més en el seu article 9.2 disposa que «Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; i l'article 10.1 CE imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veu afectada per tractes discriminatoris.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes prohibeix expressament l'assetjament sexual i per raó de sexe (articles 7, 8, 48 i 62). Estableix específicament a l'article 62 i Disposició final sisena, el compromís de les Administracions Públiques de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, l'article 51 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, atribueix a les Administracions Públiques el deure general de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació. També adapta aquesta Llei les infraccions, sancions i mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació, reforçant el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic tipifica com a falta molt greu «tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral» (art. 95.2. b).

El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball NÚM/69/2009 considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

Així mateix, el Pla d'Igualtat entre dones i homes en l'Administració General de l'Estat i en els seus Organismes Públics, es planteja els objectius de promoció, enfortiment i desenvolupament de la igualtat de tracte entre dones i homes en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, i un dels compromisos que contempla és

l'elaboració d'un Protocol d'actuació que regule l'assetjament sexual i per raó del sexe.

### **Àmbit Comunitari i Internacional**

En l'àmbit comunitari, la Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, ja arreplega un «Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual».

La Directiva 2006/54/CE arreplega les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a tota conducta o acte discriminatori en la matèria que ens ocupa.

La Comunicació de la Comissió sobre l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball (COM (2007) 686 final) signat pels agents socials europeus parla de diferents tipus d'assetjament en funció de la seua projecció i efectes, de la seua exteriorització, dels subjectes implicats i de la seua materialització.

En l'àmbit internacional, cal esmentar, el Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència en el lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per a combatre-la.

Abans de res aquest conjunt de mandats legals, dirigits a promoure un major i millor compliment dels drets de les empleades i empleats públics, el Ministeri de Política Territorial i Administració Pública ha promogut l'elaboració del present protocol en el qual s'estableixen les accions i procediments a seguir per a prevenir o evitar les conductes d'assetjament sexual i raó de sexe en els centres de treball de l'Administració General de l'Estat i organismes públics.

### **Àmbit autonòmic**

En quant a nivell autonòmic podem destacar principalment la Llei 9/2003, del 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Homes:

- L'article 23 recull la incorporació i aplicació d'un codi de conducta contra l'assetjament sexual
- L'article 43 garanteix l'eradicació de la violència contra les dones, l'assetjament i l'explotació sexual, mitjançant campanyes institucionals i comunicació audiovisual.



### 3. Declaració de principis

La Mancomunitat de la Ribera Baixa i Ajuntaments en el desenvolupament de les seues activitats, tenen com a principi bàsic el respecte a la dignitat de dones i homes i la protecció dels drets inviolables que li són inherents, ja que el dret a la igualtat, a la no discriminació, a la integritat, a la intimitat, al treball i a la dignitat es contemplen en la pròpia Constitució Espanyola, en l'Estatut de Treballadors, en les normatives autonòmiques i en la normativa de la Unió Europea.

Per aquesta raó, i amb l'objectiu de lluitar i erradicar l'assetjament i discriminació per sexe, la Mancomunitat de la Ribera Baixa i Ajuntaments treballen contínuament per aconseguir una igualtat d'oportunitats entre dones i homes i declaren el seu compromís per a desenvolupar i establir polítiques destinades a aquest fi.

D'aquesta manera es comprometen a impulsar, fomentar i realitzar diferents mesures que contribuïsquen a una igualtat real fora d'assetjaments a l'organisme per mitjà d'un Pla d'igualtat, de manera preventiva mitjançant la formació, responsabilitat i informació.

Per últim, en l'àmbit de promoure la claredat dels seus serveis, es comprometen a difondre el seu compromís per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes tant interna com externament, al mateix temps que es responsabilitzen d'informar a totes les persones treballadores de les decisions que s'adopten i de projectar una imatge d'acord amb aquest principi d'igualtat.

## 4. Objectius i àmbit d'aplicació

### a. Objectiu general

- ✚ Prevenir les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en la Mancomunitat de la Ribera Baixa i Ajuntaments, i afrontar-les de manera efectiva en cas que aquestes arriben a produir-se.

### b. Objectius específics

- ✚ Sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- ✚ Formar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- ✚ Activar les mesures i accions necessàries per a prevenir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- ✚ Divulgar el protocol a tota la plantilla mitjançant la seua pàgina web.
- ✚ Garantir la seguretat de les persones afectades per casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- ✚ Aplicar les mesures necessàries per a eradicar la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- ✚ Informar a tot el personal dels seus drets en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

### c. Àmbit d'aplicació

El present protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe serà aplicable a tots els treballadors i treballadores que formen part de la Mancomunitat de la Ribera Baixa i Ajuntaments.

D'altra banda, també inclourà al personal d'empreses que siguen contractades, sempre que realitzen el seu treball en centres dependents de la pròpia Mancomunitat i Ajuntaments.

A la vista que l'organisme signatari del Protocol té l'obligació de garantir la seguretat i salut laboral de tota persona que preste serveis en les instal·lacions a les quals arriba el poder de direcció, ha d'assegurar per tots els mitjans al seu abast de l'existència d'ambients de treball exempts de riscos per a la integritat física i psíquica.

## 5. Definició de conceptes

### PERSPECTIVA DE GÈNERE

- ✚ Enfocament des del qual s'analitza una determinada realitat i metodologia d'intervenció per a la promoció del principi d'igualtat d'oportunitats, basada en considerar sistemàticament les diferències, especificitats i experiències de partida d'homes i dones en l'accés i control dels recursos materials i simbòlics, per a detectar i eliminar les causes i els obstacles que impedeixen la consecució de la igualtat real.

### PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

- ✚ Principi fonamental de les societats democràtiques basat en el dret fonamental segons el qual totes les persones som iguals davant la llei i mereixem el mateix tracte al mateix temps que es reconeixen les nostres diferències. Defensa la presència i participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits i a tots els nivells de la vida.

### ASSETJAMENT LABORAL

- ✚ D'acord amb l'article 2.2 de l'Acord de 6 d'Abril de 2011 de la Taula de Negociació de l'Administració General de l'Estat, el *mobbing* o assetjament laboral es defineix com l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/es que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima.

### ASSETJAMENT SEXUAL

- ✚ Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- ✚ Exemples:
  - Comentaris sobre l'aparença física de l'altra persona.
  - Bromes i comentaris sexuals obscens.
  - Formes de dirigir-se a la persona que atempten contra la dignitat.

- Humiliació de l'altra persona per raó del seu sexe.
- Pressionar per a mantenir relacions sexuals.
- Difondre rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicació no verbal com gestos o mirades obscenes.
- Contacte físic deliberat i no permès, acostament físic invasiu de l'espai personal.
- Tocar els òrgans sexuals.
- Cercar la manera de quedar-se tot sol amb l'altra persona per a assetjar-la.

## ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

✚ D'acord amb l'article 7.2 i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

✚ Exemples:

- Comentaris negatius sobre persones que assumeixen treballs tradicionalment ocupats per persones del sexe contrari.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Humor sexista.
- Mesures restrictives per raó del sexe de la persona en matèria d'accés al treball, acomiadament, formació, retribucions,...
- No valorar i menysprear les capacitats i habilitats de persones del sexe u orientació contrària.
- Comentaris falsos i injustos sobre la labor de l'altra persona per raó de sexe.
- Assignar tasques per sota de la capacitat de la persona.
- Tracte discriminatori a la persona embarassada o amb permís de maternitat.

La **diferència** entre assetjament sexual i per raó de sexe radica en què, mentre la primera se circumscriu a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies, sense tindre perquè existir intencionalitat sexual per part de la persona agressora.

## XANTATGE

✚ Coaccions o amenaces per part d'un superior jeràrquic o altres persones les decisions de les quals puguin tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada.

## XANTATGE SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- ✚ El **xantatge sexual** pot ser explícit, quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física per açò, o implícit, quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals similars, milloren la seua categoria o salari per acceptar condicions d'un xantatge sexual, la qual cosa incita implícitament a la seua acceptació.
- ✚ El **xantatge masclista o per raó de sexe** és tota conducta gestual, verbal o comportament o actitud, realitzada per superiors jeràrquics o per persones amb poder de decisió que té com a causa els estereotips de gènere (especialment, quan aquestes actuacions es troben relacionades amb l'opció sexual, amb la identitat de gènere, o amb les situacions de maternitat, paternitat o d'assumpció d'altres cures familiars), que es produeix en el marc d'una organització o en relació o com a conseqüència d'una relació laboral, que posa en perill l'ocupació o el desenvolupament professional o laboral de qui ho enfronta.

Exposem ací uns exemples de xantatge masclista i/o sexual:

- Suggeriments desagradables i/o sol·licitud de favors sexuals, directa o indirectament relacionades amb la carrera professional, condicions, o manteniment del lloc de treball.
- Convidar repetidament, encara que la persona haja deixat clar que està fora de lloc. Sempre a canvi d'alguna cosa.
- L'exposició o exhibició de fotografies o imatges personals de contingut sexualment explícit.

Les manifestacions de l'assetjament i xantatge sexual o sexista no són totes de la mateixa intensitat. Poden presentar-se de forma gradual i combinar-se per a crear un ambient laboral hostil així com amenaces concretes contra l'ocupació.

## ASSETJAMENT AMBIENTAL

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

## DELICTE D'ASSETJAMENT SEXUAL

L'article 184 de la **Llei Orgànica 10/1995**, de 23 de novembre, tipifica el delictes d'assetjament sexual establint que:

«1. El que sol·licite favors de naturalesa sexual, per a sí mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provoqués a la víctima una situació objectiva i greument intimidant, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a deu mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual haguera comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.»

## 6. Principis de garantia

És fonamental mantenir una sèrie de principis bàsics per al bon desenvolupament de tot procediment i per a la seguretat de les persones implicades en un acte d'assetjament sexual o per raó de sexe.

- **Respecte i protecció a les persones**  
És necessari procedir amb discreció per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de realitzar-se amb prudència i respecte. En cap cas les persones implicades podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.
- **Confidencialitat**  
Les persones treballadores tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva dels casos.
- **Diligència i celeritat**  
La recerca i la resolució sobre la conducta en coneixement de l'organisme, han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes.
- **Imparcialitat**  
S'ha de vetlar per a que el personal treballador en cas de conductes inadequades ja denunciades o en coneixement de l'organisme, presenten una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades.
- **Protecció de la dignitat de les persones afectades**  
L'organització haurà d'adoptar les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades/ implicades.
- **Prohibició de represàlies**  
Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o participen en una recerca sobre assetjament sexual o per raó de sexe.

## 7. Mesures preventives

La planificació de mesures preventives contra l'assetjament és fonamental per ajudar a la no discriminació en l'entorn laboral. Es precisa en tot organisme el seguiment d'unes mesures bàsiques per a fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la no discriminació per sexe o per raó sexual.

La Mancomunitat i Ajuntaments aplicaran de forma activa polítiques que fomenten el bon clima laboral, la cultura preventiva i contribuïsquen a previndre aquelles situacions que ho deterioren. Així mateix, s'incentivarà i potenciarà la col·laboració, la cooperació i la confiança en les relacions entre els diversos estaments i unitats d'aquest organisme i entre la plantilla que treballa en aquesta.

Les mesures preventives que s'han de seguir són:

### 1. Declaració de principis o Compromís de la direcció

El primer pas per a dur a terme aquest procés és la declaració de principis o compromís de la direcció de l'organisme, que haurà de ser pública i difosa a totes les persones treballadores.

L'elaboració de la Declaració de principis ha d'explicitar el compromís amb el respecte a la dignitat personal i amb l'eradicació de tota discriminació i violència. En aquesta declaració és important destacar que totes les treballadores i treballadors han de ser tractats/des amb dignitat, respecte, i educació, i que en cap cas es permetrà l'assetjament sexual o per raó de sexe, ni la discriminació per embaràs o qualsevol altra situació.

### 2. Elaboració de campanyes de sensibilització:

#### Difusió del protocol de prevenció

Amb la finalitat de garantir una eficaç prevenció d'aquells comportaments causants d'assetjament, es procedirà a la divulgació del contingut del present Protocol en tots els nivells de l'organisme, facilitant a tots els treballadors i treballadores una còpia del mateix que promourà el coneixement sobre les accions front aquestes conductes d'assetjament.

El principal objectiu serà informar de les activitats que han de desenvolupar, dels objectius que es pretenen aconseguir pel que fa a l'assetjament i dels mitjans que disposen per aconseguir-ho; realitzant les comprovacions i seguiments que s'estimen necessaris.



### **3. Realització d'accions formatives**

#### Formació

La formació és una mesura per a sensibilitzar i informar a la plantilla en qüestió de definicions bàsiques, formes en les quals es poden manifestar els diferents tipus d'assetjament i com actuar si succeïx.

La formació anirà destinada a totes les persones treballadores de la Mancomunitat i Ajuntaments. Aquesta formació podrà realitzar-se a través de xarrades, fullets, classes, jornades, cursos on-line i qualsevol altre mitjà.

És molt recomanable que l'organisme impulse la formació en matèria d'igualtat, d'assetjament sexual i per raó de sexe amb la finalitat d'atendre correctament als futurs possibles casos.

#### Implantació de la cultura igualitaria

Es facilitaran i impulsaran totes les accions encaminades a la prevenció de l'assetjament laboral sexual o per raó de sexe, ja que oferirà una millora del clima laboral i de la cultura preventiva dels actes contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Es crea la Comissió d'Igualtat instaurada al Pla, i una de les seues funcions serà estar a disposició de les persones víctimes, per a assessorar, informar i fer el seguiment dels casos.

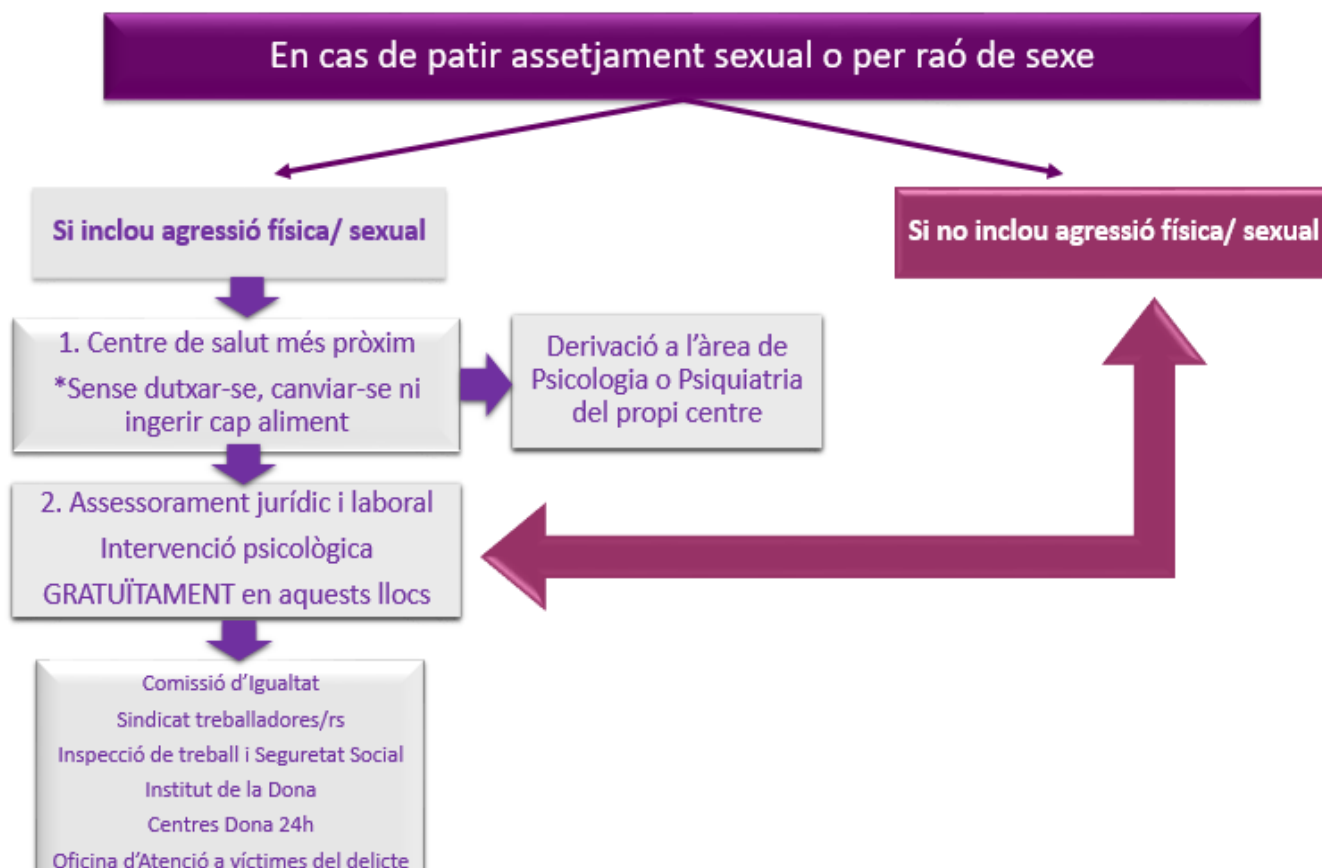
### **4. Prevenció de riscos laborals**

És important la implantació del sistema de prevenció de Riscos Laborals, el qual ha de contemplar la no discriminació i la prevenció de l'assetjament.

Aquest sistema s'encarrega de vetlar per la seguretat i higiene en el treball i per tant, comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dins de la qual es prevé l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## 8. Procediment en cas d'assetjament

### Què fer en cas d'assetjament?



### Dades de contacte

- Comissió d'Igualtat
  - o **Equip d'Igualtat Mancomunitat** → 96 171 70 07; Ext. 2015
  - o **Contactar amb membre de la Comissió de cada Ajuntament:**

Albalat 96 249 05 00	Mareny 96 176 02 45
Almussafes 96 178 39 91	Perelló 96 177 10 46
Benicull 96 249 05 75	Polinyà 96 297 30 25
Corbera 96 256 00 03	Riola 96 170 22 01
Favara 96 176 90 02	Sollana 96 174 27 10
Llaurí 96 256 04 68	Sueca 96 170 00 50

- Sindicat treballadores/rs
  - o Mujer de la UGT-PV
    - **Telèfon:** 96 388 41 42
    - **Adreça:** C/ Arquitecto Mora, 7-2. 46010 Valencia
    - **Pàgina web:** <http://www.ugt-pv.es/cms/index.php/temas/salud-laboral/9931-provincia-de-valencia-gabinetes-de-asesoramiento-y-asistencia-tecnica-en-materia-de-seguridad-y-salud-laboral>
  - o UGT-PV Sueca
    - **Telèfon:** 96 170 15 31
    - **Adreça:** C/ de Wenceslao Requeni, 3, 46410 Sueca
  
- Institut de la Dona
  - **Telèfon:** 900 191 010
  - **Pàgines web:**
    - <http://www.inclusio.gva.es/web/mujer>
    - <http://www.inmujer.gob.es/ellInstituto/conocenos/home.htm>
  - **Horari d'atenció:** excepte festius nacionals, de 09:00 a 21:00 h. de dilluns a divendres i dissabtes de 09:00 a 14:00 h.
  
- \*Servei d'informació gratuït per a persones amb discapacitat auditiva i/o de la parla:  
<https://www.telesor.es>
  
- Centres Dona 24 h.
  - **Telèfon:** 900 58 08 88
  - **Adreça:** C/ Guardia Civil 21 - CP: 46020. Valencia
  
- Direcció General de la Família i Dona. Conselleria de Benestar Social
  - **Telèfon:** 96 124 75 89
  - **Pàgina web:** <http://www.bsocial.gva.es/web/mujer>
  - **Adreça:** C/ Castán Tobeñas, 77, Ciutat Administrativa 9 d' Octubre, torre 3. 46018 Valencia.
  - **Adreça electrònica:** [mujer\\_web@gva.es](mailto:mujer_web@gva.es)

A més, hi ha un servei telefònic d'informació i assessorament jurídic en matèria de violència de gènere ofert pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, per mitjà de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere:

**Pàgina web:**

<http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>

**Telèfon nacional:** 016

**Adreça electrònica:** [016-online@msssi.es](mailto:016-online@msssi.es)

\*Les persones amb discapacitat auditiva i/ o de la parla poden comunicar-se amb el 016 a través dels següents mitjans:

- Telèfon de text (DTS) a través del número 900 116 016
- Servei Telesor a través de la pròpia pàgina web de Telesor. En aquest cas es precisa connexió a Internet. <https://www.telesor.es>
- Telèfon mòbil o PDA. En ambdós casos es necessita instal·lar una aplicació gratuïta seguint els passos que s'indiquen a la pàgina web de Telesor. <https://www.telesor.es>
- Servei de vídeo interpretació SVIusual a través de la pàgina <http://www.svisual.org>

### **Com puc denunciar?**

- **L'Institut de la Dona** té, entre les seues funcions, la de rebre i canalitzar, en l'ordre administratiu, denúncies formulades per dones en casos concrets de discriminació de fet o de dret per raó de sexe.

Tota persona que considere que està sent discriminada per raó de sexe pot dirigir-se a aquest organisme exposant els fets causants d'aquesta discriminació, aportant les següents dades:

- Dades personals: nom, cognoms i adreça.
- Identificació de la persona, entitat o empresa autora dels mateixos.

Les denúncies de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral i de Seguretat Social es poden plantejar directament a la **Inspecció de Treball i Seguretat Social** ([http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIA\\_R\\_ITSS.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIA_R_ITSS.html)) a través de:

- 1) Presencial: a les oficines d'Inspeccions Provincials de Treball i S.S. i als registres de les Administracions.
- 2) Telemàticament: A través de la [Sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S](#)
- 3) Via postal: Dirigida a la oficina corresponent de la Inspección Provincial de Treball i S.S.





**DEPARTAMENT D'IGUALTAT**  
**Mancomunitat de la Ribera Baixa**