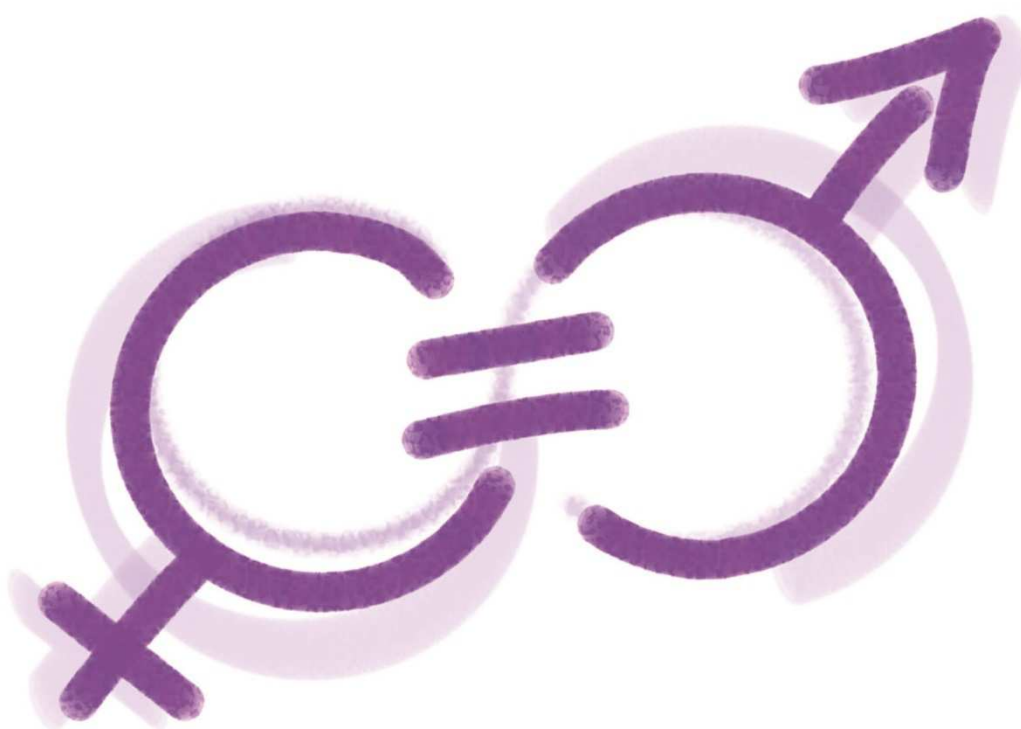




Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT





Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Índex

1. Introducció	3
2. Declaració institucional	3
3. Presentació i àmbit d'aprovació	4
4. Objectius.....	5
5. Àmbit d'aplicació.....	5
6. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: definicions i exemples	6
7. Principis i garanties.....	7
8. Drets i obligacions de l'equip de govern, RLPT, persones treballadores i les persones usuàries dels serveis que ofereix aquest Ajuntament.	9
9. Prevenció (declaració de l'Ajuntament).....	10
10. Procés d'intervenció i diagrama	10
11. Seguiment i avaluació	15
12. Informació a la plantilla.....	16
13. Annexos	16
1. Annex 1: Marc legal. Principals referències normatives.....	16
Normativa comunitària:.....	16
Normativa estatal:.....	16
Normativa autonòmica	18
2. Annex 2: La comunicació del protocol. Instruments.....	18
3. Annex 3: model de denúncia/comunicació en via interna	20
14. Adreces d'interès	21



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

1. Introducció

L'any 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, que recull l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics que permetin donar curs i solució als possibles casos que es puguin donar en els diferents tipus d'organitzacions empresarials.

Així mateix, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, ja que, menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La definició i implementació d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueix un instrument clau per concretar i fer efectiva la tutela dels drets fonamentals –especialment el de no discriminació per raó de sexe– i l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores i, especialment, de les dones treballadores.

Per això, l'Ajuntament d'Alpicat ha elaborat el nou Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe on es descriuen els passos que cal seguir per posar de manifest i denunciar, en cas que sigui necessari, aquest tipus de discriminació.

2. Declaració institucional

L'Ajuntament d'Alpicat vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones en matèria d'ocupació i en les condicions de treball aconseguint un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament d'Alpicat tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones de l'Ajuntament d'Alpicat tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (proveïdors/es, col·laborador/es externs i les persones usuàries dels serveis de l'Ajuntament) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament d'Alpicat declara que l'assetjament sexual i per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament d'Alpicat demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament d'Alpicat es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El nou Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe adreçat a un home o una dona, tindrà una vigència de quatre anys entrada en vigor a partir de l'aprovació en Ple del dia 30 de juliol de 2018.

3. Presentació i àmbit d'aprovació

L'Ajuntament d'Alpicat manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho:



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

- La prevenció
- La actuació davant de situacions d'assetjament

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa en el punt 8 "Drets i obligacions de l'equip de govern, RLPT i persones treballadores i les persones usuàries dels serveis que ofereix aquest Ajuntament" d'aquesta Guia.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat de forma conjunta amb la representació dels treballadors i treballadores i una representació de l'equip de govern d'aquest Ajuntament.

4. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

5. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Ajuntament d'Alpicat.

En el moment de delimitar l'àmbit subjectiu d'aplicació del protocol, resulta evident que aquest afecta a tot el personal de l'empresa, amb independència de la seva categoria professional, ubicació, funcions, tipus de contracte, etc. Però és important tenir en compte que en aquest protocol també s'ha de contemplar i resoldre la situació d'aquells treballadors/es no contractats/des per l'empresa però que presten serveis en les seves instal·lacions: ens referim al cas dels treballadors/es d'empreses contractistes o subcontractistes (article 42 de l'ET) i als treballadors/es d'empreses de treball temporal, ja que poden ser subjectes actius o passius d'una situació d'assetjament.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

També s'ha de contemplar i resoldre la situació en què el subjecte actiu de l'assetjament és un treballador/a de l'empresa i els subjecte passiu és un tercer aliè a la mateixa (un/a proveïdor/a, un/a client/a o usuari/ària) o a l'inrevés.

6. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: definicions i exemples

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentari o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentari grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demanades de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o whatApp de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatge no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit i l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandaments i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

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

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen també alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

7. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Ajuntament.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a : informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'Ajuntament compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'alcaldia adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuïts...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció i l'orientació al departament de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest els dirigirà a l'especialista en cas de considerar-ho necessari, per la realització d'una valoració exhaustiva.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball, prèvia determinació per part de la mútua d'accidents de treball.

El servei de Prevenció, assistirà tècnicament l'empresa per tal d'investigar els danys a la salut de la persona treballadora.

8. Drets i obligacions de l'equip de govern, RLPT, persones treballadores i les persones usuàries dels serveis que ofereix aquest Ajuntament.

Obligacions per part de l'Ajuntament

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'Ajuntament i la representació legal de les persones treballadores.

9. Prevenció (declaració de l'Ajuntament)

Les accions de prevenció negociades entre l'Ajuntament i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'Ajuntament responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.

10. Procés d'intervenció i diagrama

La persona que consideri que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe ho podrà fer per comunicació (via interna) o directament per denúncia (via externa):

a) Via interna:

Fase 1: Comunicació i assessorament



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'Ajuntament, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'Ajuntament adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (més informació al punt 10 d'aquest Protocol)
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, però s'adoptaran mesures de prevenció per vetllar per un clima laboral lliure d'assetjament.

El servei de prevenció a petició de l'Ajuntament identificarà els factors de risc de l'assetjament, realitzarà l'avaluació de riscos psicosocials referents al tema i proposarà l'adopció de mesures preventives i/o correctores.

- Contribuirà a l'establiment de les mesures necessàries en matèria de coordinació d'activitats empresarials.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

- Proposarà l'adopció de les mesures de prevenció que calguin per garantir la protecció de les persones especialment sensibles.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació que estarà formada per:

- L'Alcalde/sa o en el regidor/a en qui delegui.
- Un representant/a dels treballadors/es de l'Ajuntament d'Alpicat
- Les dos persones de referència

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 3.

La denúncia es presentarà a una de les persones de referència i les seves dades de contacte es detallen a continuació.

Persones de referència indistintament:

- **Íngrid Gatius Casanoves.** Càrrec: Aux. Administrativa responsable de l'OAC.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Graduada en psicologia. Telèfon: 973 73 60 06 (ext. 0) Correu electrònic: igatius@alpicat.cat

- **Lourdes Martínez Garcia.** Càrrec: Administrativa, entre altres, adscrita al Departament de Personal. Graduada en Relacions Laboral i Recursos Humans. Telèfon: 973 73 60 06 (ext. 14) Correu electrònic: lmartinez@alpicat.cat

Els nomenaments es faran per 2 anys amb possibilitat de renovació.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Ajuntament, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generi en aquesta fase. L'Ajuntament posa a disposició els mitjans necessari per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remetrà a l'alcaldia.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, l'alcaldia emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionar, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

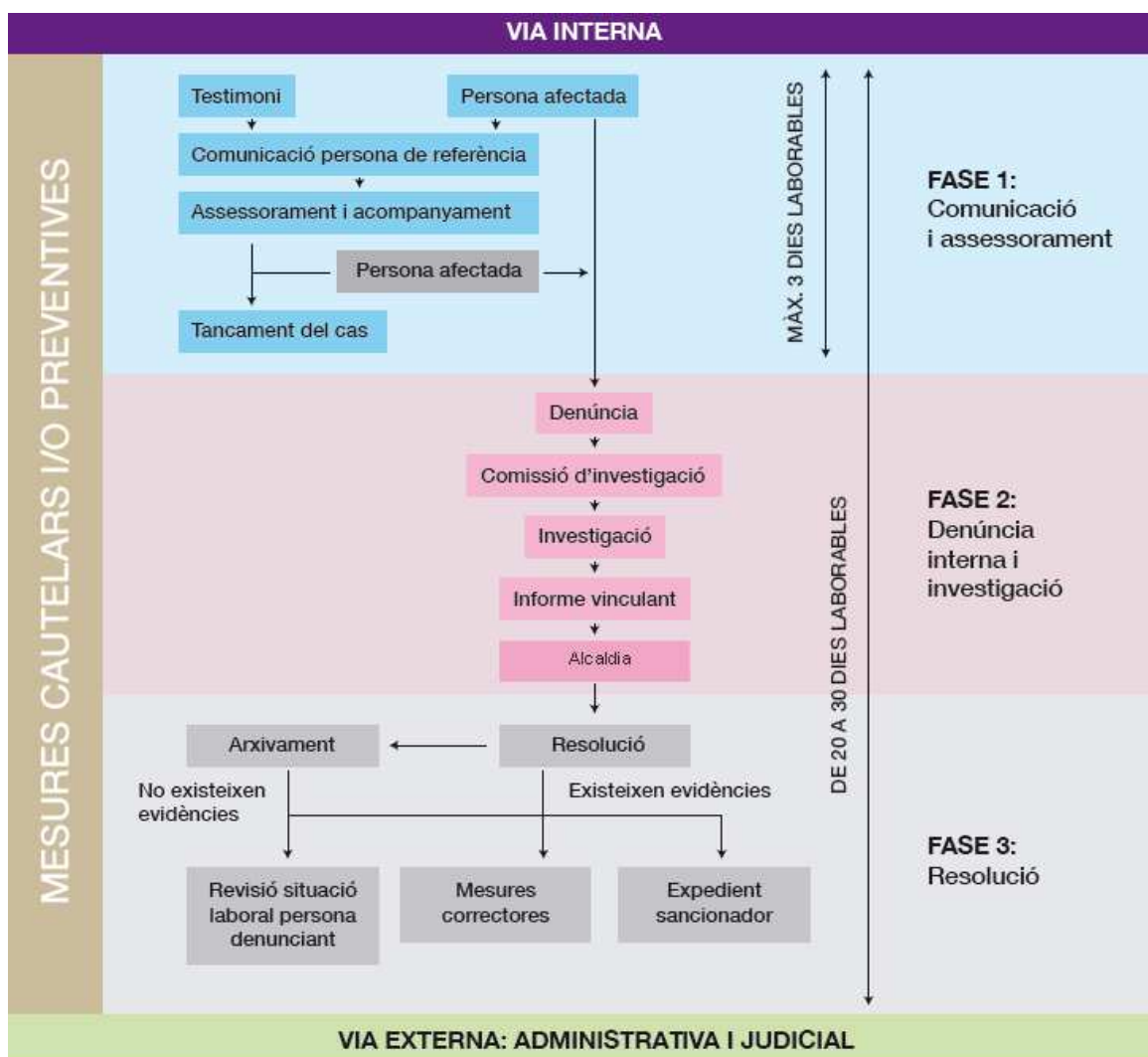


Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentar la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció de l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possible, així com les diferents fases de la via interna.



11. Seguiment i avaluació

Aquest organisme es reuneix amb la representació de les persones treballadores un cop a l'any per fer l'avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'Ajuntament.
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'Ajuntament durant l'any.

12. Informació a la plantilla

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'Ajuntament.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

13. Annexos

1. Annex 1: Marc legal. Principals referències normatives

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

Normativa comunitària:

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.

Normativa estatal:

Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

- 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.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors:

- art. 4.2 e): 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 que una persona treballadora pateixi un determinat d'any 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 delictes.



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Normativa autonòmica

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.

2. Annex 2: La comunicació del protocol. Instruments.

Mètode	Descripció
Distribució del protocol	<ul style="list-style-type: none">➤ Distribuir una còpia del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a i del procediment de denúncia interna a totes les persones de l'entitat.• Si és necessari, traduir la documentació a altres llengües.
Sessions informatives	<ul style="list-style-type: none">➤ Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores, a través de l'empresa de prevenció de riscos, sobre la prevenció i abordatge l'assetjament sexual i per raó de sexe al lloc de treball.
Adjuntar informació a les nòmines / als nous contractes	<ul style="list-style-type: none">➤ Adjuntar el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la nòmina de les persones treballadores (en un mes determinat).➤ Entregar una còpia del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el moment de formalitzar el contracte laboral, i demanar un rebut de recepció d'aquest signat.
Cartells informatius	<ul style="list-style-type: none">➤ Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.➤ Incloure una relació de les persones a qui es poden adreçar (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per resoldre una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
Fulletons	<ul style="list-style-type: none">➤ Dissenyar fulletons informatius on s'expliqui el protocol i distribuir-los



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

Notícies	➤ Incloure informació relativa a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les publicacions internes de l'organització, si escau.
Intranet	➤ Incloure a la xarxa informàtica de l'entitat el protocol i el procediment de denúncia interna en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.




Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

3. Annex 3: model de denúncia/comunicació en via interna

MODEL 11



Ajuntament d'Alpicat

Document d'us intern. No el publiquem ni en feu difusió

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (*)

Dades de la persona denunciada

NOM I COGNOMS		NIF/NIE
Sexe	Edat	Lloc de treball
<input type="checkbox"/> home <input type="checkbox"/> dona		
Domicili del centre de treball		

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

NOM I COGNOMS		NIF/NIE
Sexe	Edat	Lloc de treball
<input type="checkbox"/> home <input type="checkbox"/> dona		
Domicili del centre de treball		
Telefon de contacte	Adreça electrònica (e-mail):	
Relats dels fets (*)		
<i>(concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)</i>		

Signatura:

Signar la persona que denuncia

Alpicat, _____ de/d' _____ de _____

* En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.
 † Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo.

En compliment del que disposa la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) i la Llei 34/2002 (LSSICE), l'Ajuntament d'Alpicat, amb domicili al carrer de Lleida núm. 42 25110 Alpicat, com a responsable del fitxer, us informa que les dades personals que en aquest acte i en el futur ens faciliteu i

Carrer de Lleida, 42
25110 Alpicat
Tel.: 973 736006
Fax: 973 736049
A/e: ajuntament@alpicat.cat



Ajuntament d'Alpicat

NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT

14. Adreces d'interès

- Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. www20.gencat.cat/portal/site/governació
- Institut Català de les Dones. www20.gencat.cat/portal/site/icdones
- Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dones
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/seccions/dona-i-igualtat>
- Agent d'igualtat del Consell Comarcal del Segrià. <http://www.segria.cat>
- Regidoria de la Dona de l'Ajuntament d'Alpicat. <http://www.alpicat.cat/departaments/dona>

Alpicat, maig de 2018