Sello de Órgano de Secretaría (1 de 1)
Ajuntament d' Alpicat
Data Signatura: 29/11/2022
HASH: 134835ae932d48e25cf5d4c2da68cd62

CERTIFICAT

EXPEDIENT NÚM.	ÒRGAN COL·LEGIAT	DATA DE LA SESSIÓ
2290/2022	El ple	28/11/2022

En qualitat de secretari d'aquest òrgan,

CERTIFICO:

Que en la sessió celebrada en la data a dalt indicada es va adoptar el següent acord:

2290/2022. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

RESOLUCIÓ

2290/2022. **Protocol** per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament d'Alpicat.

El Ple per unanimitat acorda:

1. Aprovar el text del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament d'Alpicat que s'incorpora com annex a aquesta proposta.

2. Facultar a l'Alcalde tan amplament com s'escaigui en dret per a la signatura d'aquest protocol.

Annex. El text íntegre de l'acord és el següent:

"PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT D'ALPICAT (2022-2026)

INTRODUCCIÓ

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 21

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'entorn laboral constitueixen expressions de violència que atempten contra diversos drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones, especialment de les dones. Tots dos són contraris al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes i constitueixen discriminació per raó de sexe. A més, contaminen l'entorn laboral i tenen importants efectes sobre el clima laboral de l'organització en la qual es produeixen.

El protocol per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe respon a la necessitat de prevenir, sensibilitzar i, en el seu cas, atallar amb totes les garanties aquestes formes de violència i discriminació en l'àmbit laboral, així com de complir amb la legalitat vigent, especialment amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, així com amb l'article 14 de la Llei 31/1995,de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

De la interpretació integrada i sistemàtica d'aquestes normes s'evidencia que tota empresa, independentment del seu nombre de persones treballadores, té l'obligació d'adoptar, si escau prèvia negociació amb la representació legal de les persones treballadores, un procediment o protocol per a prevenir i actuar enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Però a més de ser obligatòria l'adopció de mesures per a evitar l'assetjament i arbitrar procediments per a la seva prevenció i tramitar les denúncies, el protocol de prevenció i gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe presenta indubtables avantatges per a les parts.

L'existència d'un protocol enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mostra a les treballadores i treballadors el compromís de l'organització contra aquestes formes de violència, sensibilitza a la plantilla i els aclareix la tutela preventiva enfront de l'assetjament, al mateix temps que garanteix una via interna, confidencial i ràpida de resolució, erradicació i reacció enfront de conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe que puguin produir-se.

Un protocol adequat de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe sensibilitza a la plantilla, facilitant, a més, la identificació de situacions en les quals és apreciable o no la concurrència d'assetjament. En cas de detectar un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'organització, el protocol enfront de l'assetjament permet que puguin proposar-se i adoptar-se actuacions ràpides, confidencials i amb garanties per a erradicar-lo, així com per a protegir la presumpta víctima durant el procediment. Si es demostra l'assetjament, s'actuarà amb la contundència que aquestes situacions requereixen. En aquelles altres ocasions en les quals el que existeix, més aviat, és un tracte inadequat, encara que no pròpiament una situació d'assetjament, activar el protocol evita que les conductes irregulars continuïn i no derivin en situacions més greus; permet que l'organització sigui conscient del que està ocorrent i adopti les mesures adequades per a realitzar un advertiment a la persona que ha tingut comportaments inadequats perquè aquestes conductes cessin immediatament. Evidentment

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 21

tot dependrà de la gravetat dels fets, la qual cosa es valorarà per la comissió o la persona encarregada d'instruir el protocol. Pot ser que en altres ocasions la tutela efectiva exigeixi sancions més contundents, fins i tot l'acomiadament, però sigui com sigui i se li apliqui la sanció que se li apliqui a la persona agressora, la qual cosa resulta evident és que el protocol, en la majoria de les ocasions, és l'instrument més idoni perquè la tutela enfront de l'assetjament sigui efectiva en possibilitar la prevenció i la reparació de la situació de mal que sofreix la víctima de l'assetjament i el manteniment del seu lloc de treball en condicions òptimes el que, al final, li suposa una tutela més efectiva que la tradicionalment mal utilitzada que ha estat, en moltes ocasions, l'extinció indemnitzada del vincle laboral.

Per això, l'Ajuntament d'Alpicat actualitza el Protocol per a la prevenció i abordatge de l' assetjament sexual i per raó de sexe i ratifica el seu rotund compromís per implantar-lo, informar i formar a la plantilla, ajuda a prevenir conductes constitutives d'assetjament i, en el seu cas, possibilitar el seu adequat tractament i treballar per a la seva eliminació en l' organització, a més de garantir el compliment de la norma.

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament d'Alpicat manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs i productius amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones. I declara la seva tolerància zero davant la concurrència en la seva organització i dependències de conductes constitutives d' assetjament per raó de sexe o sexual.

Amb l'actualització i ratificació d'aquest protocol, l'Ajuntament subratlla el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de l'assetjament en l'àmbit de l'organització i en qualsevol de les seves manifestacions, al mateix temps que dona compliment a quant exigeixen els articles 46 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com al que es disposa en els articles 7 i 8 del RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament, en comprometre's amb les mesures que conformen un protocol com el que consta en aquest manual, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva en la prevenció de l'assetjament –sensibilització i informació de comportaments no tolerats per la institució, difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per a gestionar les denúncies que referent a això es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.

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 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.*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 21

- *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 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 i entrada en vigor a partir de la seva aprovació en el Ple.

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:

La prevenció

La actuació davant de situacions d'assetjament

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 21

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 consensuat i acordat de forma conjunta amb la representació dels treballadors i treballadores i una representació de l'equip de govern d'aquest Ajuntament.

OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

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.

Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.

Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d assetjament.

Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

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.

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.

L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: DEFINICIONS I EXEMPLES

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 21

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 excloent 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)*

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

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 21

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.*

PRINCIPIS I GARANTIES

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 21

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- *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'esclariment 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.*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 21

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

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.

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.*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 21

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

Persones treballadores i càrrecs electes: drets i obligacions

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

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.*

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*

PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 21

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

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.

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.*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 21

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.*

- *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.*

- *Una persona 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.

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 21

La denúncia es presentarà mitjançant un escrit/formulari adreçat a la persona responsable d acompliment mitjançant el correu electrònic: denunciainterna@alpicat.cat.

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'ha constata o no la realitat dels fets investigats.*
- *Circumstàncies agreujants observades:*

Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 21

Si hi ha dues o més persones assetjades.

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.

¾ *Si hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament:*

ici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i

dopció 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).

¾ *Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d assetjament:*

ü *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 tramet una còpia autentificada 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

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 21

(com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

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.

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.

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.*

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.

ANNEXOS

O *ANNEX 1. MARC LEGAL. PRINCIPALS REFERÈNCIES NORMATIVES.*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 21

*A **nivell internacional**, és d'obligada referència el Conveni número 111 de la OIT sobre la discriminació (ocupació i ocupació), 1958; així com el Conveni número 190 sobre la violència i l'assetjament, 2019; la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) i les seves recomanacions generals Núm. 19 i Nº35, i la Plataforma d'Acció de Pequín.*

*Des de l'àmbit de la **Unió Europea**, i en el que té a veure amb el marc normatiu en matèria d'assetjament i igualtat de tracte i prohibició de discriminació de gènere, a més de l'aplicació genèrica de les Directives expressament referents en igualtat de tracte i no discriminació de gènere, cal detenir-se en aquest cas en particular en la Directiva 2002/73/CE, refosa posteriorment, en la Directiva 2006/54/CE, relatives ambdues a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació que estableixen que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front. També, la Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Així mateix, cal assenyalar el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), 2011, i la 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.*

*A **nivell estatal**, a més de les lleis que suposen la transposició en l'ordenament intern de les esmentades directives, les quals són, la Llei 51/ 2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat (actual Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social) i la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, totes dues amb incidència real en el concepte d'assetjament en modificar l'article 54 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 –d'ara endavant, E.T.- per a referenciar-ho expressament com a causa expressa d'acomiadament disciplinari, ha de considerar-se la Constitució Espanyola–C.E.- , el propi E.T., la Llei 31/1995, de Prevenció de riscos Laborals -d'ara endavant, LPRL-, així com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes –d'ara endavant, LOI-; i els successius decrets que la modifiquen, el Reial Decret 6/2019 de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació que obliga que les empreses amb una plantilla superior a 50 persones treballadores, dissenyin i implementin un pla d'igualtat en un termini determinat en funció del volum de la plantilla i el Reial Decret 901/2020 de Plans d'Igualtat i el seu registre i el Reial Decret 902/2020 d'Igualtat retributiva. La Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social –d'ara endavant, LRJS- i 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 –d'ara endavant, LLISOS-. Tot això sense perjudici, a més, del que es pugui establir en els convenis col·lectius i en els plans d'igualtat que resultin d'aplicació i de la seva possible compatibilitat amb el que es preveu en la Llei 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 21

A més de suposar la vulneració de drets essencials reconeguts en la C.E. com la dignitat professional i personal(article 10C.E.) i la garantia d'igualtat i prohibició de discriminació - assetjo sexual i/o per raó de sexe- (article 14C.E.), són molts altres els béns jurídics que poden veure's afectats en cadascuna de les seves manifestacions: la vida i la integritat física i moral (article 15 C.E.), la intimitat, honor i pròpia imatge (article 18 C.E.), etc. En el marc de la legislació ordinària, cal esmentar el dret a la dignitat, a la intimitat, a l'ocupació efectiva, a la no discriminació i integritat física i moral en els termes de l'article 4.2. E.T., referit a drets laborals; els deures de les persones treballadores en el marc de la relació de treball de l'article 5 E.T.; el dret a la no discriminació en les relacions laborals de l'article 17 E.T., la inviolabilitat de la persona treballadora en els termes de l'article 18 E.T., l'extinció voluntària i indemnitzada del contracte de l'article 50 E.T. –a vegades única tutela de la víctima- i l'article 54 E.T., referent a l'acomiadament disciplinari.

Finalment, cal citar el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere que permet avançar en el compliment del Conveni d'Istanbul amb la finalitat d'aconseguir l'erradicació de la violència de gènere en totes les seves formes.

*A **nivell autonòmic** cal assenyalar l'Estatut d'Autonomia de Catalunya que en el seu art 15 assenyala el 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. La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista que determina l'assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral (art. 5 Tercer) i tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social (art. 27 a 29).*

O *ANNEX 2. LA COMUNICACIÓ DEL PROTOCOL. INSTRUMENTS.*

Mètode	*Descripció*
Distribució del protocol	*Ø 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.* *Ø Si és necessari, traduir la documentació a altres llengües.*
Sessions formatives	*Ø Realitzar sessions formatives per a totes les persones treballadores 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	*Ø 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).*

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 21

	Ø *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	Ø *Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.* Ø *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	Ø *Dissenyar fulletons informatius on s'expliqui el protocol i distribuir-los*
Notícies	Ø *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	Ø *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.*

O *ANNEX 3. MODEL DE DENÚNCIA INTERNA. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.*

CONFIDENCIAL

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament d'Alpicat

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció i la gestió de d'assetjament d' assetjament ([1])

)ades de la persona denunciada

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 21

OM I COGNOMS	*NIF/NIE (si es coneix)*

exe	*Edat (si es coneix)*	*Lloc de treball*
home #dona #no binari		

omicili del centre de treball

ades de la persona que denuncia (persona afectada)

OM I COGNOMS	*NIF/NIE*

exe	*Edat*	*Lloc de treball*
home #dona #no binari		

omicili del centre de treball

elèfon de contacte	*Adreça electrònica (e-mail):*

elats dels fets (2)
oncretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 21

estimonis

i hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognom i adreça electrònica)

'ha presentant comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Sí # No

n cas afirmatiu, les recomanacions de la/les persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

s sol·licita acompanyament durant tot el procés per part d'un/a representant legal de les ersones treballadores?

Sí # No

Signatura:

c Autoritzo la cessió de dades personals a l'Ajuntament d'Alpicat

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 21

Signar la persona que denuncia

Alpicat, _____ de/d'_____ de _____

[1] La informació generada i aportada durant la tramitació d'aquesta denúncia tindrà caràcter reservat i qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

[2] Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo."

I, perquè així consti, expedeixo aquest certificat. Faig l'advertiment de l'article 206 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d' Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

Codi Validació: 43MRN7Y63547MCJGMTS2G5R3R | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 21