

ANUNCI

El ple de l'Ajuntament en sessió extraordinària de data 31 de maig de 2021, va acordar aprovar el "Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe a l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs", el qual s'incorpora el seu text íntegre:

"PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

Ajuntament de Vinyols i els Arcs

VERSÍO del PROTOCOL: 1

ENTRADA EN VIGOR EL DIA 1 de setembre de 2021

VIGÈNCIA FINS EL DIA 1 de setembre de 2025

INTRODUCCIÓ:

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

En els últims temps, però, en coherència amb una major consciència i sensibilitat cap a la gravetat i abast del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo. Així, al costat de la protecció que atorguen les normes laborals, s'ha posat l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest mena de conductes en el marc de la mateixa empresa.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

Remarcar que en l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les recentment aprovades Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

MARC LEGAL

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

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 mena de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.*
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.*

Estatut dels treballadors:

- art. 4.2 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 de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.*
- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.*
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.*

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social:

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

Codi Penal

- art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delictes.*

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 erradicar 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.*

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

El compromís per la igualtat

L'Ajuntament de Vinyols i els Arcs manifesta el seu compromís per assolir entorns de treball segurs, productius, i respectuosos per a totes les persones.

Combatre qualsevol mena de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit nostre.

L'objectiu és construir unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment 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, on es preveuen les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha estat uns dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En aquest sentit, totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

L'aprovació per part del govern espanyol, de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, suposa una fita important en aquest procés. La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació". En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, ja que, menciona especialment i per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Obligacions per part de l'empresa

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.*
- 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.

Persones treballadores: 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'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

OBJECTIUS:

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.

ÀMBIT D'APLICACIÓ:

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral L'Ajuntament de Vinyols i els Arcs.

És d'aplicació a totes les persones treballadores del L'Ajuntament de Vinyols i els Arcs i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis L'Ajuntament de Vinyols i els Arcs

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

3.1. L'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH) i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o

l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008".

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

• Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades de forma expressa o no, per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- *Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.*
- *Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.*
- *Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.*
- *Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.*
- *Fer demandes de favors sexuals.*

No verbal

- *Mirades lascives al cos.*
- *Gestos obscens.*
- *Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.*
- *Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.*

Físic

- *Apropament físic excessiu.*
- *Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.*
- *El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).*
- *Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.*

3.2 Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat per la persona que el rep

relacionat amb el seu sexe 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 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 i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i

subordinat/ada (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, identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.*

- *Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona.*
- *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 identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona.*
- *Fer xantatge sexual per raó de sexe.*
- *Fer assetjament ambiental per raó de sexe.*

PRINCIPIS I GARANTIES:

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'empresa.*

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'empresa 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 han 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 i 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 la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

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 (l'entendem com a salut física, psicològica i/o social), poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

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.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ

Hi ha dues vies de resolució: interna (empresa) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

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.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (noms i cognoms) i les seves dades de contacte són (dades de contacte).

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'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

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, i no s'ha de fer cap altra acció.

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**.

Es recomana que siguin almenys dues persones, una representant de les estructures de l'empresa (agent d'igualtat, recursos humans, serveis de prevenció) i una altra representant de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.

Siguin anomenades amb l'acord de la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i que tinguin el respecte i la confiança de l'organització.

Cal que les persones que formin part de la comissió:

Tinguin formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció.

En el procediment s'identifiquin els noms i com s'hi pot contactar. En el cas nostre, les persones de referència són: Montse Enrich Risalde i Cristina Modol Boqué.

Actuïn amb discreció i garanteixin la confidencialitat.

Coneguin amb profunditat el protocol de l'empresa i disposin dels recursos necessaris per fer-lo efectiu.

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. 1.

La denúncia es presenta a la persona (nom i cognoms) i les seves dades de contacte són (dades de contacte).

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, 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'inclouen les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposen 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/ades 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.

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 alguna mena de discapacitat.

Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

Si es fan pressions o coaccions a 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 generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l' empresa o persona en qui delegui) emet 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 suficientment 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 (d'organització, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d' un expedient sancionador, 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 han 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.

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 presentat la denúncia.

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

MODEL DE PROTOCOL: ELEMENTS CLAU[1]:

DOCUMENT ADJUNT NÚM. 1*

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Ajuntament de Vinyols i els Arcs es reunirà amb la representació de les persones treballadores dos cops a l'any per fer l'avaluació i el 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 terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).*
- 4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.*

INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

Tot protocol d'empresa requereix, per implementar-lo, que la plantilla estigui informada, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l' empresa o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

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'empresa.

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.

Les persones de referència del protocol d'assetjament es publicaran a la intranet de l'ens, i s'informarà per correu electrònic a tota la plantilla. També estaran als circuits del protocol penjats a diferents espais de l'Ens.

ACTUACIONS: PREVENCIÓ

La Prevenció és un element clau, on l'empresa ha de tenir un paper proactiu, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per tal d'assolir-ho és necessari definir i posar en marxa les accions següents:

Iniciativa i compromís de l'empresa, que es recomana que estigui integrat en la Presentació del Protocol.

Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

Aquestes accions han de ser planificades, executades i avaluades, incorporant la perspectiva de gènere doncs les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtat en les exposicions als riscos laborals.

Les accions de prevenció, que es recomana siguin negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores:

Sensibilització, informació i formació del protocol

Sostinguda al llarg del temps: cal garantir-ne la continuïtat en el temps i fer accions específiques per donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'empresa.

Hi ha moltes formes i canals que es poden utilitzar.

- 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.

- Atendre 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.

Per tal de que les desigualtats socials i de gènere no generin desigualtats als riscos laborals és necessari incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de l'assetjament, com:

- 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'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.*

Distribució a la plantilla persones de l'empresa.

- *Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a tota la plantilla.*
- *Garantir que tothom hi tingui accés al protocol.*

Sessions informatives

Formació bàsica

- *Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.*
- *Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.*

Distribució a les noves contractacions • *Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.*

Reunions de personal i informes d'avaluació

- *La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.*

Cartells informatius

- *Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament.*
- *Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.*

Model de Denúncia

DOCUMENT ADJUNT NÚM. 2

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'ajuntament de Vinyols i els Arcs vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'ens tenen dret a que es respecti la seva dignitat, tant com totes les dones i homes tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, etc.) amb respecte, i amb voluntat de col·laborar perquè tothom rebi un tracte íntegre.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs, declara que les actituds constituents d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual que es puguin produir no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància. No han de ser ignorades, i seran sancionades amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs demana que cada una de les persones de la seva Organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del gènere d'una persona o orientació sexual, 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 de Vinyols i els Arcs es compromet a:

Difondre un 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

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

[2] 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.

[3] Si falta espai cal emplenar un altre full i numerar-ho."

SEGON.- Notificar el present acord als legals representants dels treballadors."

La qual cosa es fa pública pel general coneixement.

Vinyols i els Arcs, 20 de setembre de 2021.

L'alcalde

Arnau Guasch Girona