



AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ,
L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS
D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE
L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT
SEXUAL A L'AJUNTAMENT DE VILAGRASSA.

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació: f6fd4c2714348c587f3738d324285d1001

Uri de Validació: <https://simplifica.dipulda.cat/validador/verificadorfirma.asp?NodeAbsisIn=019>

Metadades: Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



22/05/2023 | Alcalde

Jordi Serés Aguilar

Signatura 1 de 1



AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

Índex de continguts del protocol

- A. Definicions i exemples
- B. L'àmbit de la protecció
- C. Els òrgans de direcció de l'Ajuntament : obligacions i orientacions
- D. La representació de les persones treballadores : obligacions i orientacions:
- E. Les persones treballadores: drets i obligacions
- F. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere
- G. Vies de resolució i diagrama
- H. Testimonis : orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere
- I. Informació , sensibilització i formació
- J. Garanties del procés i terminis
- K. Sancions i accions correctives
- L. Seguiment del protocol

Per descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació f6fd4c2714348c587f3738d324285d1001

Uri de Validació <https://simplifica.diputacio/leida.es/validador/verificadorfirma.asp?NodeAbsisInI=019>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



22/05/2023 | Alcalde

Jordi Serés Aguilar

Signatura 1 de 1



AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

A. Definicions i exemples

L'assetjament sexual i per raó de sexe forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. Es tracta d'un fenomen força estès al lloc de treball i que cal prevenir-lo per les conseqüències que comporta, tant per a les persones afectades com per a les empreses i les organitzacions.

<p>1) L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. 1</p>	<p>2) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. 1</p>
<p>Exemples:</p> <p>A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual</p> <p>Verbal</p> <ul style="list-style-type: none">• Fer comentaris sexuals obscens• Fer bromes sexuals ofensives• Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes• Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona• Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals• Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física• Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals	<p>Exemples:</p> <p>A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):</p> <ul style="list-style-type: none">• Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones• Utilitzar humor sexista• Menystenir la feina feta per les dones• Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)• Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

<ul style="list-style-type: none"> • Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes. • Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals • Demandes de favors sexuals <p>No verbal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Físic</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>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. Per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.</p>
<p>3) Assetjament per raó de l'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. 2</p>	<p>Assetjament per raó de la identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.</p>

1 Definicions segons la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.

2 Definicions extretes del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament.

Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent)

B. L'àmbit de la protecció

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Vilagrassa però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

C. Els òrgans de direcció de l'Ajuntament: obligacions i orientacions

L'Ajuntament de Vilagrassa té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

D. Les persones de referència dels treballador/es: obligacions i orientacions

Les persones de referència contribuiran a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularan mecanismes per tal que les persones de referència puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Les persones o persona de referència seran nomenades per l'Ajuntament per tal de dur a terme aquesta tasca. Es poden nomenar una o dues, en funció del volum de personal, preferiblement que compleixin amb els criteris de paritat.

Els nomenaments es faran per un mínim de 2 anys i màxim de 4, corresponent amb la vigència del protocol, amb possibilitat de renovació.

Abans de nomenar-les, s'ha de presentar la proposta a la representació sindical dels treballadors, o als delegats/des de riscos laborals, si n'hi ha, perquè la validin.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

En els ajuntaments en que, pel baix volum de personal propi o perquè es doni un cas d'incompatibilitat, no es pugui nomenar una persona de referència, podran sol·licitar una persona de referència externa que tingui la preparació suficient per dur-la a terme, per exemple al Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD).

En el cas que la persona de referència necessiti assessorament extern de persones qualificades en la matèria podrà acudir al personal del SIAD i/o del Servei d'Informació Especialitzada (SIE).

E. Les persones treballadores: drets i obligacions

Les persones treballadores tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. Als apartats G i F d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

L'obligació de tractar a tothom amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament de Vilagrassa tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat H trobem les orientacions pràctiques per actuar.

L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Totes les persones membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i/o de la identitat sexual.

F. Orientacions pràctiques per a persones que consideren que estan patint una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

1. Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.

Aquest és un aspecte prioritari, per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos (Annex 2).

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

2. Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitatsexual: prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

3. Demanar suport

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)

G. Vies de resolució

1. Aquest protocol defineix i articula dues vies resolució internes d'aquestes situacions:

- a) Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o
- b) Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

2. Per altra banda hi ha també la possibilitat de *vies de resolució externa*.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

S'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), es pot acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra .

Vies de resolució interna

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

Fase 1: Comunicació i assessorament

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

Aquesta fase, que té una durada màxima de 3 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:

- Escrit / formulari
- Correu electrònic
- Conversa

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

L'Ajuntament de Vilagrassa nomenarà una persona o persones que tenen la formació i les aptituds





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquestes persones seran nomenades per Decret de l'Alcaldia.

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

1. Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
2. Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
3. Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
4. Informar dels drets i obligacions
5. Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
6. Facilitar assistència per resoldre el problema

En aquesta fase la persona de referència pot proposar fer una acció mediatra entre la persona que se sent assetjada i la persona presumptament assetjadora, sempre amb el consentiment de la persona afectada.

Els resultats d'aquesta fase poden ser 3:

1. 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.
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'alcalde, 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.
3. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

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.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

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 crearà una Comissió d'Investigació, constituïda, com a mínim per:

- El/la cap de personal
- El/la secretari/ària
- Representació dels treballadors
- Persona de referència

En aquesta fase es pot demanar assessorament al SIAD i/o al SIE.

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.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el Model de denúncia interna que s'adjunta a l'Annex 1.

La Comissió d'investigació estudia 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 s'escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

1. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada 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.

3. Entrevistar-se amb la persona denunciada.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

4. Entrevistar els i les possibles testimonis.
5. Valorar si calen mesures cautelars.
6. Emetre l'informe vinculant

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouin 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:

1. Identificar la/les persones suposadament assetjada/es i assetjadora/ores.
2. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració del informe.
3. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
4. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Si hi ha testimonis no es recollirà el nom d'aquests sinó que només s'hi constata o no la realitat dels fets investigats .
5. 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 intimidatòries 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 i/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

6. Conclusions

7. Mesures correctores

L'informe de la Comissió es remet a l'alcalde/alcaldeessa o persona en qui delegui.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, l'alcalde/alcaldesa emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 10 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 15, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

1. Inici de l'expedient sancionador per una situació provada

Adopció de mesures correctores, de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i de tipus sancionador, d'acord amb el conveni, si n'hi ha, i amb la legislació vigent: RDL 5/2000, de 4 d'agost, per el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) i la Llei 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

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

1. Arxiu de la denúncia.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. I cal fer-los arribar una còpia a les 2 persones.

Si de la identificació 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 convenis d'aplicació 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.

H. Testimonis: orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual

Si observes que un company, una companya, o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

1. Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

2. Donar suport a la persona que pateix aquesta situació

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual continua, es recomana que la persona assetjada ho posien coneixement de la persona de referència i demani assistència.

3. Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

1. Informació, sensibilització i formació

L'Ajuntament de Vilagrassa es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres i, en especial, a la Corporació i a tot el personal funcionari i laboral, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

L'Ajuntament de Vilagrassa, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

1. El present protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual estarà disponible i accessible per tot el personal.
2. Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Se les informarà que el present protocol està a la seva disposició.
3. S'incorporarà una clàusula en els plecs de clàusules que han de regir les contractacions que faci el Ajuntament on es farà referència a aquest protocol.

L'Ajuntament de Vilagrassa organitzarà accions específiques de formació entorn de:

1. Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
2. La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

3. Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

J. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

1. Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
2. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
3. Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta no s'ha resolt amb la imposició de mesures.
4. Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
5. Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
6. Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual té dret a:

1. Estar informada de la queixa/denúncia.
2. Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
3. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
4. Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
5. Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als quinze dies laborables.

K. Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

están explícitamente prohibidos por aquest protocolo i es tractaran com a una infracció disciplinària.

D'acord amb l'EBEP

Article 95. Faltes disciplinàries

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària

Les sancions seran les corresponents a l'EBEP i a la LISOS.

L. Seguiment del protocol

Creació d'una Comissió de Seguiment, que es reunirà com a mínim una vegada a l'any, i que pot coincidir amb la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, quan se'n tingui aprovat.

Estarà formada per:

- Representant/s de les persones treballadores: 1
- Representant/s de l'Ajuntament: 1
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals: 1 (quan hi sigui)
- El Secretari/ària de l'Ajuntament

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Rebre informe de les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i com han estat resoltes, per revisar-les.
- Revisar el present protocol





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es consideranecessari.

Annexos

- Annex 1. Model de denúncia interna
- Annex 2. Model d'escrit a la persona assetjadora
- Annex 3. Declaració institucional

Annex 1. Model de denúncia interna

Dades de la persona afectada per l'assetjament

Nom		Cognoms	
-----	--	---------	--

Dades de la persona presumptament responsable de l'assetjament

Nom		Cognoms	
-----	--	---------	--

Detall dels fets:

Descripció dels fets
Dates
Durada





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

Freqüència dels fets
Nom i cognoms dels possibles testimonis

Annex 2. Model d'escrit a la persona assetjadora

Ha d'incloure: <ul style="list-style-type: none">• Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius)• Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament• La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Sobretot, cal signar-la i guardar-ne una còpia.
Guarde una copia de dicha carta.

Annex 3. Declaració institucional

Assumpte: Declaració Institucional en relació al compromís de l'Ajuntament de Vilagrassa envers el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

L'Ajuntament de Vilagrassa vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Vilagrassa tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones de l'Ajuntament de Vilagrassa tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (veïns/es, interessats/des, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

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

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Vilagrassa 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, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.





AJUNTAMENT DE VILAGRASSA

- 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 Vilagrassa 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'empresa.
 - 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 que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Data i signatura

Alcalde

