

Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

Expedient: SEC 52/2021 PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE
L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A
L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX

Assumpte: CERTIFICAT ACORD PLE 18/03/2021

Mònica Iborra Giró, secretària interventora de l'Ajuntament de Vilablareix,

CERTIFICO:

Que el Ple de l'ajuntament de Vilablareix, en sessió ordinària del 18 de març de 2021,
va prendre entre d'altres, el següent acord:

Proposta d'aprovació del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'ajuntament de Vilablareix.

L'article 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les bases de règim local i l'art. 8.1 a) del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, regulen la potestat reglamentària i d'autoorganització corresponent als ens locals de Catalunya.

Vist l'aprovació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, Llei de Llibertat sexual de Catalunya, Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de dades personals i garanties dels drets digitals i la Llei 5/2008, de 24 d'abril, Llei de dret de dones a eradicar la violència masclista de Catalunya.

El Protocol reuneix en un document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, i per raó de sexe o orientació sexual que es puguin produir a l'Ajuntament de Vilablareix.

Representa el compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes, amb la finalitat de garantir la salut del personal tot promocionant un ambient de treball respectuós i saludable.

En aquest document es defineixen el procediment i les responsabilitats de les persones i òrgans que han d'intervenir en els casos d'assetjament i garanteix un tractament tècnic de les accions i de les decisions que es puguin adoptar.

El Protocol és aplicable a tot el personal que presta serveis a l'Ajuntament de Vilablareix i el seu contingut és d'obligat compliment.

La Constitució espanyola, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 empara els drets a la dignitat, l'honor, la intimitat personal, la llibertat, el respecte a la igualtat, així com a la integritat física i moral i a no rebre tractes degradants entre ciutadans i ciutadanes.

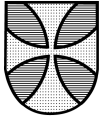
L'art. 40.2 de la Constitució espanyola encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut del personal mitjançant el desenvolupament de les diferents accions preventives.

L'article 14 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (d'ara endavant TRLEBEP), contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics, el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant al persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral, així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial i ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Alhora, l'article 95 del TRLEBEP, tipifica com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi la discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe, així com l'assetjament laboral.

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

L'article 92.h) del decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la Refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets del personal funcionari, expressa el dret de ser tractat amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

L'article 4 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, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest Protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar.

D'acord amb els antecedents anteriors, a proposta de la Presidència i per unanimitat, s'acorda:

Primer.- Aprovar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe aplicable al personal de l'Ajuntament de Vilablareix.

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

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

L'assetjament sexual es defineix com la situació en la qual es produeix 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.

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 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 innòcies fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, podrien evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- 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.
- 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.

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 indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

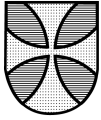
1.2 L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples.

L'assetjament per raó de sexe es defineix 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.

Els elements clau d'aquesta definició:

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

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



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

● **Es relaciona amb el sexe d'una persona.**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A tall 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):

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- 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).

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:

- 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.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

1.3 Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

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

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

- **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se.

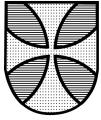
- Entre companys/es (**assetjament horitzontal**).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (**assetjament vertical descendent**).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (**assetjament vertical ascendent**).

També es considerarà assetjament dins l'àmbit laboral quan afecta una persona vinculada externament a l'Ajuntament de Vilablareix o es produeix per part d'aquesta: ciutadania, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

2.L'àmbit d'aplicació

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX 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 en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 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'Ajuntament de Vilablareix). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

3.1 L'equip de govern : obligacions i responsabilitats

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX 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'Ajuntament de Vilablareix. (veure [ANNEX 1](#))

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de l'equip de govern 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.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que realitzi una comunicació d'assetjament.
- Informar o investigar seriosament les comunicacions d'assetjament o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la comunicació d'assetjament.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

3.2 La representació de les persones treballadores: obligacions i orientacions

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a l'equip de govern de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que 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.

3.3 Les persones treballadores: drets i obligacions

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'apartat 4.6 d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de l'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats/des, ciutadania, persones usuàries i 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 4.7 trobem les orientacions pràctiques per actuar.

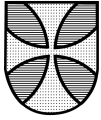
L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

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 treballadores de l'Ajuntament de Vilablareix tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

4. Vies de resolució de les situacions d'assetjament.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

4.1 Principis i Garanties

Totes les comunicacions d'assetjament 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 comunicacions d'assetjament i/o denúncies es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una comunicació d'assetjament o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la comunicació d'assetjament/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

4.2 Assessorament i assistència a les persones afectades: La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part de L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX però s'hi relacionen per raó de la seva feina. (veure [ANNEX 2](#))

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport a les persones que puguin estar considerades víctimes d'aquests tipus d'assetjament.

Aquestes persones es constitueixen com a COMISSIÓ D'ASSETJAMENT, les funcions de la qual són:

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

Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitat de renovació.

4.3 Circuit Intern

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions; Formular una comunicació d'assetjament i demanar l'assistència i suport a la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta. (veure [Annex 3](#))

4.3.1 Circuit Intern (I): presentar una comunicació d'assetjament i demanar assistència a la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT per resoldre la situació.

Característiques del procediment:

La persona que pateix la situació formula una comunicació d'assetjament i demana el suport a la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT de l'Ajuntament de Vilablareix per tal de resoldre aquesta situació. La Comissió intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament de Vilablareix i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

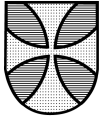
Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

FASE 1. Formulació d'una comunicació d'assetjament.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT que l'Ajuntament de Vilablareix ha designat per donar-te suport en aquesta situació (veure [annex 2](#))

És important formular la comunicació d'assetjament (veure [Annex 4](#)) tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

La comunicació d'assetjament es realitzarà telemàticament mitjançant la seu electrònica de l'Ajuntament de Vilablareix, dins la carpeta de Tràmits genèrics.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

FASE 2. Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.

Un cop rebuda la comunicació d'assetjament, la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

FASE 3. Mediació informal.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament de Vilablareix.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

FASE 4. Resolució.

La resolució d'una comunicació d'assetjament per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la comunicació d'assetjament fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals. ²

2 - D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

4.3.2 Circuit Intern (II): presentar una denúncia interna i investigació.

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant la mediació Informal de la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'Ajuntament de Vilablareix, i respondre de manera conseqüent.

FASE 1: Presentar una denúncia interna ([annex 5](#)).

El primer pas que posa en marxa el procés és la denúncia dels fets a la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT.

La denúncia interna es realitzarà telemàticament mitjançant la seu electrònica de l'Ajuntament de Vilablareix, dins la carpeta de Tràmits genèrics.

FASE 2. Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT que rep la denúncia haurà de:

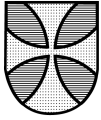
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la investigació i avaluació.
- I en tot cas, si no formen part de la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció, d'acord amb la llei de prevenció de riscos laborals.

En el termini de 15 dies hàbils des de la presentació de la denúncia, la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT ha d'emetre un informe vinculant.

FASE 3. Elaborar Informe.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

FASE 4. Resolució.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT un cop resolt el procediment informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

4.4 Circuit Extern

Tot i que l'objectiu d'aquest protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de l'ajuntament, cal tenir present que existeix el sistema administratiu i el sistema judicial de protecció que constitueixen unes vies de resolució externes.

Les vies internes i externes no són excloents.

La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas d'assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

Es podrà interposar la denúncia per escrit a:

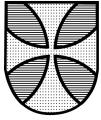
Inspecció de treball i de la Seguretat Social a Girona:
C/ Migdia 50-54 17002
Tel. 972 20 59 33
c/e. itgerona@mitramiss.es

La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

En aquest sentit podeu assessorar-vos del procediment que cal seguir:

- Al servei gratuït d'informació i assessorament jurídic ubicat al SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones):
Consorci de Benestar Social Gironès-Salt
C/ Riera de Mus, núm. 1-A
Tel. 972 20 19 62
c/e: siad@cbs.cat
- Al Servei d'Orientació Jurídica (SOJ) a Girona:
Avinguda de Ramon Folch, 4-6 (Edifici Jutjats)
Tel. 972 20 44 71
Horari: dilluns a divendres, de 9 a 14h



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'Ajuntament" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)". A aquesta conducta se li imputa "(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament

per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

4.5 Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

Tal i com marca l'Estatut dels Treballadors són motiu d'acomiadament disciplinari, entre d'altres, "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa" (art. 54.2g).

D'acord amb l'establert a l'art. 95.2.b de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, tota actuació que suposi discriminació per raó de sexe constitueixi una falta molt greu que pot arribar a ser sancionada d'acord amb l'art. 96 del mateix EBEP amb la separació del servei del funcionari.

Igualment, aquestes conductes queden tipificades i sancionades respectivament a l'art. 240.b) i 244 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals.

Així mateix, la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual (art. 8.13) i com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe (art. 8.13. bis)

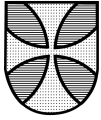
Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

4.6 Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que consideren que l'estant patint

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, subordinats/des, persones usuàries, ciutadania i proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar. (veure [Annex 3](#))

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.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

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

Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: 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 presenciada).

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

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.

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX ha nomenat una relació de persones, creant una COMISSIÓ D'ASSETJAMENT, que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquesta Comissió pot:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi Ajuntament de Vilablareix (comunicació d'assetjament o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'Ajuntament de Vilablareix: formular una comunicació d'assetjament i demanar l'assistència i suport a la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En els apartats 4.3.1 i 4.3.2 d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

També pots consultar el Circuit d'actuació (veure [Annex 3](#))

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals mirant apartat 4.4 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, aquestes 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), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat, per exemple el SIAD del Consorci Gironès-Salt. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

4.7.Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: testimonis

Si observes que un company/a o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre/a, 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.

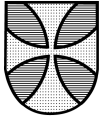
Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

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 l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és in-acceptable i que es denunciarà si no finalitza.

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 continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT i demani assistència.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

Demanar suport a l'Ajuntament de Vilablareix mitjançant la presentació una comunicació d'assetjament o una denúncia interna.

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

5. Sensibilització, informació i formació.

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip de govern 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 VILABLAREIX, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que :

- Un cop s'aprovi el protocol es distribuirà una còpia del protocol a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Vilablareix.
- Que s'entregarà una còpia del protocol en el moment de formalitzar un nou contracte laboral i que caldrà retornar signada.
- El 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, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis de la seu electrònica de l'Ajuntament de Vilablareix.
- S'informarà a les empreses subcontractades per l'Ajuntament de Vilablareix, l'existència d'aquest protocol i que es pot consultar al tauler d'anuncis de la seu electrònica.
- Es facilitarà l'adhesió al protocol per part de les empreses i/o fundacions de caràcter municipal.

L'Ajuntament de Vilablareix d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació bàsica adreçada a tothom, entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Informació sobre les vies internes: circuit de les comunicacions d'assetjament i denúncies.
 - Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial)

D'altra banda l' Ajuntament de Vilablareix proporcionarà informació per participar en accions especialitzades (per exemple: cursos, seminaris, webinars, congressos, etcètera) per a l'equip de govern, per les persones que formen la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT, inclosa la representació de les persones treballadores.

6. Seguiment i avaluació del protocol.

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

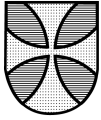
Aquests processos permeten extreure aprenentatges del protocol que s'executa, ja que en valoren els encerts i els errors. A partir dels resultats obtinguts s'elabora un informe d'avaluació, on es detecten aquells punts a millorar, modificar o incloure en el protocol i fer-ne una revisió, si escau. És important incloure la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti aquest protocol.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

La COMISSIÓ D'ASSETJAMENT és l'encarregada de portar a terme les accions descrites anteriorment. I la seva funció en aquesta apartat serà:

a) Elaborar la documentació següent:

- Un sistema d'indicadors de seguiment i d'avaluació, garantint en tot moment totes les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere. Aquests indicadors bàsics seran:
 - ✓ Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip de govern i a la plantilla.
 - ✓ Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'Ajuntament de Vilablareix.
 - ✓ Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat a l'Ajuntament de Vilablareix.
 - ✓ Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'han comunicat i/o denunciat a l'Ajuntament de Vilablareix.
 - ✓ Nombre de casos resolts.
 - ✓ Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
 - ✓ Mitjana de casos resolts dins el termini establert.
- Realitzar Informes de seguiment i d'avaluació.



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

b) Establir mecanismes de seguiment i avaluació del protocol

Amb aquesta finalitat, la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT es reunirà un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol.

Annex 1: La Declaració Institucional

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX és conscient de la importància de crear i mantenir un entorn de treball segur, digne i respectuós per a totes les persones que formen la plantilla municipal i per a les persones que formen part d'empreses externes o Ajuntament de Vilablareix que estan relacionades laboralment amb l'Ajuntament. També és conscient que tots i totes tenim el dret que els altres respectin la nostra dignitat i l'obligació de tractar amb respecte les persones amb les quals ens relacionem dins l'àmbit municipal.

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

Per aconseguir aquest propòsit:

L'AJUNTAMENT DE VILABLAREIX demana que cada una de les persones de l'Ajuntament de Vilablareix, 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.
- 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 VILABLAREIX es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, el personal responsable 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 o 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'Ajuntament de Vilablareix.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament, així com crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços.
- 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 comunicació d'assetjament o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Garantir la seguretat, integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que es creguin oportunes.

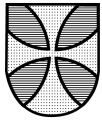
El protocol que acompanya aquesta Declaració, concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Annex 2: Constitució de la COMISSIÓ D'ASSETJAMENT

L'Ajuntament de Vilablareix, d'acord amb la representació del personal, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport a les persones que es puguin estar considerant víctimes d'aquest tipus d'assetjament. Aquestes persones es constitueixen com a comissió, les funcions de la qual són:

- ✓ Donar suport a la persona que fa la comunicació d'assetjament per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- ✓ Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- ✓ Facilitar informació sobre les vies internes de resolució
- ✓ Informar dels drets i les obligacions
- ✓ Facilitar altes vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etcètera)
- ✓ Facilitar assistència per resoldre el problema

Les persones que formen part de la Comissió de la nostra organització són:



Nom i cognoms	Funció	Forma de contacte (mail/telèfon)

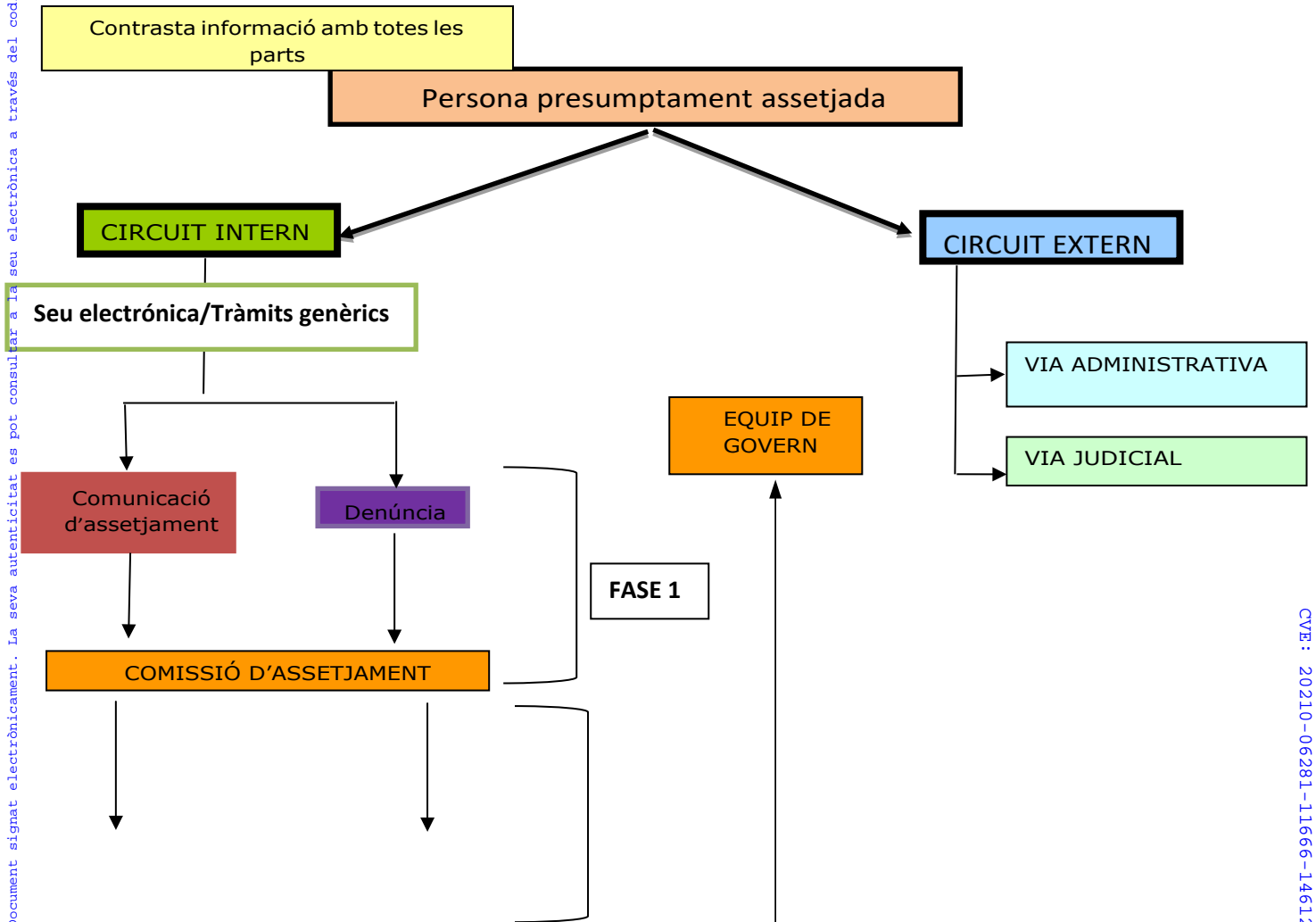
Els nomenaments es faran per 4 anys, amb possibilitat de renovació.

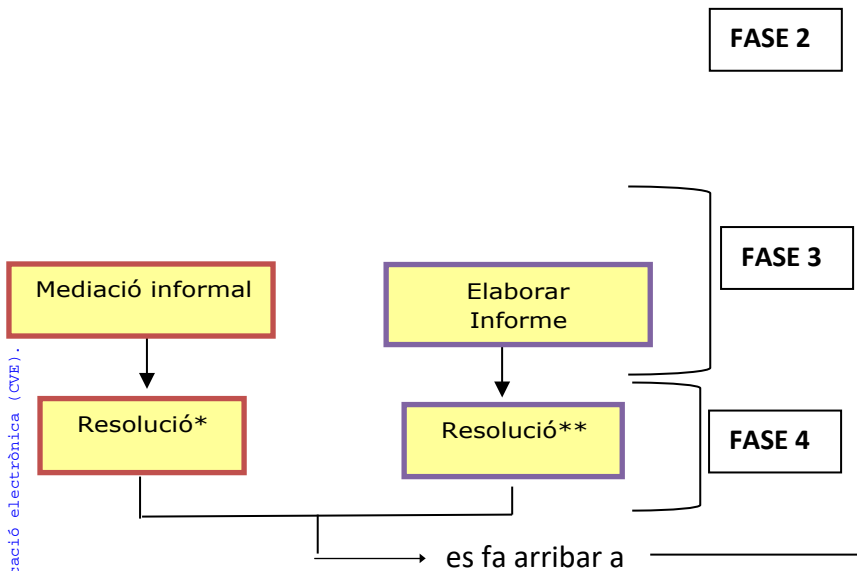
A (data)

Signen amb conformitat:

(totes les persones implicades en el nomenament i les que accepten el càrrec)

Annex 3: Circuit d'Actuació





* En cas que la persona assetjada no estigui satisfeta amb la resolució, té dret a fer una denúncia interna i/o té dret a recórrer al circuit extern

**En cas que la persona assetjada no estigui satisfeta amb la resolució, té dret a recórrer al circuit extern

Annex 4: Model de Comunicació d'Assetjament

QUEIXA INTERNA PER SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

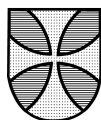
Nom i cognoms de la persona assetjada o persona potencialment afectada per una conducta d'assetjament

Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora

Descripció dels fets

Noms i cognoms de possibles testimonis

Lloc dels fets



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)

www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001

NIF P1722900F

Lloc i data

Signatura de la persona assetjada

Annex 5: Model de Denúncia

DENÚNCIA PER SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Dates, durada i freqüència dels fets
Nom i cognoms de la persona denunciant
Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora

Descripció dels fets
Dates, durada i freqüència dels fets
Noms i cognoms de possibles testimonis
Lloc dels fets

Lloc i data

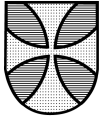
Signatura de la persona que denuncia

Annex 6: Marc Legal

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

A. Àmbit comunitari:

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).



Ajuntament de Vilablareix

c/ Perelló, 120 - 17180 Vilablareix (Gironès)
www.vilablareix.cat - Tel. 972 405 001
NIF P1722900F

B. Àmbit estatal:

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 23.2 i 35.1.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'ídAjuntament de Vilablareix de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social
- Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat
- 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. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2c, 4.2e, 17.1, 17.4, 34.8, 54.2g, 85.1.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Disposició Adicional setena.
- 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

- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

C. Àmbit autonòmic:

- Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 4.3, 19.1, 19.2, 41.1 al 41.5, 45.3, 56.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

D. La negociació col·lectiva

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament moral (que inclouen l'assetjament per raó de sexe).

Com a resultat destaquem la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

I perquè així consti, expedeixo la present certificació.

La Secretària.