

ANUNCI

El Ple de l'Ajuntament de Palafolls, en la seva sessió de data 21 de desembre de 2023, adoptà l'acord d'aprovació de la modificació del protocol d'assetjament dels empleats de l'ajuntament de Palafolls, aprovat pel ple de l'ajuntament, en sessió celebrada el dia 25 de maig de 2018, d'acord amb l'acta de la mesa de negociació col·lectiva de matèries comunes del personal de l'ajuntament, de data 25 de setembre de 2023. (Exp. X2023006411)

El text esmentat es podrà consultar directament a la seu electrònica a la secció de Bon Govern i transparència i directament a través dels següent enllaç: <https://www.seu-e.cat/ca/web/palafolls/govern-obert-i-transparencia/informacio-institucional-i-organitzativa/empleats-publics/modificacio-del-protocol-d-assetjament-del-personal-de-l-ajuntament-de-palafolls-210>

En compliment d'allò que disposa l'art. 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de la Bases de Règim Local, es publica mitjançant annex el text de la modificació del protocol d'assetjament dels empleats de l'ajuntament de Palafolls, aprovat pel ple de l'ajuntament, en sessió celebrada el dia 25 de maig de 2018.

“ 1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT DE PALAFOLLS

PROTOCOL D'ASSETJAMENT

L'Ajuntament de Palafolls vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones, motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral mitjançant aquest protocol.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Palafolls tenen dret a que es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen per motius laborals (usuaris, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte. Igualment, han de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament declara que l'assetjament per raó de gènere, l'assetjament sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic (discriminació, accions violentes, *mobbing*,...) no seran permesos ni tolerats en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, **l'Ajuntament de Palafolls demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles que tenen autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:**

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament psicològic, amb connotacions sexuals, per raó del sexe d'una persona o de qualsevol tipus, que són o

puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, 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: evitant que s'agreugin, posant-los en coneixement de les persones adequades i demanant suport, tot ajudant aquelles persones que els puguin estar patint, cercant solucions adients per garantir els drets de les treballadores i els treballadors.

L'Ajuntament de Palafolls 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 possibles víctimes d'aquest tipus de situacions, nomenant una persona, o bé una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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

2. CONTINGUT DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

L'Ajuntament de Palafolls declara que l'assetjament per raó de gènere, l'assetjament sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic (discriminació, *mobbing*,...) no seran permesos ni tolerats en cap circumstància, motiu pel quals s'estableix aquest protocol.

A. DEFINICIONS I EXEMPLES

Tipologies d'assetjament

1) L'assetjament per raó de gènere ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el gènere 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.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de gènere 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):

- Mostrar conductes discriminatòries.
- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- 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 gènere 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).
- Denegar arbitràriament 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.

2) 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

2.1 Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Expressar 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.
- Expressar demandes de favors sexuals.

2.2 No verbal

- Mostrar mirades lascives al cos.
- Ger gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

2.3 Físic

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

Aquest document inclou indicacions i/o orientacions per tal d'elaborar i implementar el protocol envers l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament sexual . Algunes d'aquestes aportacions són de contingut bàsic i elemental per la pròpia naturalesa i finalitat del protocol, mentre que d'altres són recomanables.

3) Assetjament psicològic o moral, és considerat com una pràctica continuada de violència psicològica, anomenada *mobbing*. Habitualment l'exerceix un/a treballador/a superior envers un/a treballador/a subordinat/da, però el *mobbing* també pot ser horitzontal (entre iguals), o fins i tot ascendent (subordinats/des cap a un/a superior).

- Es dona en situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema de forma sistemàtica durant un període de temps llarg sobre una altra persona al lloc de feina.
- L'assetjament psicològic o *mobbing* té l'objectiu de destruir l'estabilitat psicològica d'una persona mitjançant el descrèdit i el rumor. Es practica assetjant, en grup, de tal

manera que la víctima “estigmatitzada” no es pugui defensar, no pugui parlar, o bé que la seva paraula no tingui cap valor.

Manifestacions dels assetjaments

L'assetjament per raó de gènere, sexual o psicològic es pot 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 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.

- L'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 o 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, per raó de sexe o psicològic pot afectar tant dones com homes i es pot produir entre persones del mateix 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 considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa o es produeix per part d'aquesta: usuaris, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

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

Conductes que no constitueixen assetjament.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, no poden evidenciar l'existència d'una conducta:

- Estils de lideratge autoritaris o dominadors i excessivament exigents amb la feina.
- Sobrecàrrega o infracàrrega de treballa causa d'una mala organització.
- Aïllament derivat de la pròpia activitat o del lloc on es desenvolupa la feina.
- Crítiques constructives i avaluacions explícites de la feina.

- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, etc...
- Conflictes interpersonals a causa de l'existència de grups i/o persones amb interessos i objectius diferents i , molts cops contraposats.
- Manca de comunicació atribuïble a la personalitat de la persona o a la ubicació del seu lloc de treball.
- Tensions i conflicte generats per la mateixa feina.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
- Incompetència o manca de voluntat per dur a terme una feina determinada.
- Estantament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.

B. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

1) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Palafolls, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

2) L'assetjament per raó de gènere, sexual o psicològic pot 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'organització). L'assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

C. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DE L' ENS MUNICIPAL, LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

- LA DIRECCIÓ DE L'ENS MUNICIPAL

1) L'Ajuntament de Palafolls 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 la organització.

2) 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 o assetjament psicològic.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament 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.

- LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

1) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que puguin propiciar-lo.

2) 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 i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garantia 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 per raó de gènere, d'assetjament sexual, o assetjament psicològic.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

D. DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES

1) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament per raó de gènere, ni assetjament sexual, ni assetjament psicològic, ni qualsevol tipus d'assetjament.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

2) L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de l'Ajuntament de Palafolls 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 aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclòsa o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

3) 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.

4) L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les quals 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 són importants.

5) Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual, per raó de gènere o psicològic.

E.ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT:

- Persones que estan patint situació d'assetjament:

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament, l'Ajuntament de Palafolls reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i dona suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

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

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.

La primera cosa que cal fer és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives. Per exemple, parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, fer-li saber per escrit.

Proposta de model escrit:

- 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 queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

2) Documentar l'assetjament per raó de gènere, l'assetjament sexual, l'assetjament psicològic o qualsevol tipus d'assetjament: prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident, detallant què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha tingut lloc –especificant dia i hora, com s’ha produït i si hi ha algú altre que ho hagi presenciats. 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 adreçar-se directament a 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 com més aviat millor.

L’Ajuntament de Palafolls ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Aquestes persones poden:

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

4) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi ens municipal (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d’aquest problema dins de l’organització: formular una queixa i demanar l’assistència i suport d’una **“persona de referència”** per resoldre el problema o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s’obri un procés d’investigació i, si s’escau, se sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s’ha de tenir en compte que sempre 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, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s’està d’acord amb la solució a què s’ha arribat.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l’assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184), cal 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 et poden facilitar també informació, suport i assistència.

- Testimonis:

Si observes que un company 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 per raó de gènere o psicològic o qualsevol tipus d'assetjament, 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 per raó de gènere, l'assetjament sexual, l'assetjament psicològic o qualsevol tipus d'assetjament, que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no el 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 per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament continua, es recomana que l'afectat/da ho posi en 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 per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament 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.

F. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'Ajuntament de Palafolls 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 directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

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

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març –Dia de la dona treballadora– o l’abril –Dia de la seguretat en el treball, etc.).
- Les persones que s’incorporen coneixen des de l’inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles, se’ls hi farà conèixer de l’existència d’un protocol d’assetjament.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d’assetjament per raó de gènere, sexual o psicològica, estarà disponible i accessible per a tota la plantilla al tauler d’anuncis o al web municipal.
- **S’incorporarà una clàusula en els contractes administratius i privats promoguts per l’Ajuntament que farà esment a aquest protocol.**

2) L’Ajuntament de Palafolls, d’acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament per raó de gènere, assetjament sexual i assetjament psicològic.
- La política de prevenció de l’assetjament per raó de gènere, l’assetjament sexual, l’assetjament psicològic o altres tipus d’assetjament.
- Les vies internes de resolució i l’accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

3) Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les que s’incorporen a l’organització.
- Les que tenen responsabilitats de direcció.
- Les que tenen responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

G. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LES PERSONES DE REFERÈNCIA

L’Ajuntament de Palafolls es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació i a les persones que no formen part de la plantilla municipal, però s’hi relacionen per raó de la seva feina.

1) L’Ajuntament de Palafolls, ha nomenat una relació de representants que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

Sr. Josep Cortada Busquets, representant dels treballadors.

cortadabj@palafolls.cat

Tel. 676.96.87.97

Sra. Cèlia Majó Montes, secretària accidental de l’Ajuntament.

majomc@palafolls.cat

Tel. 687.29.20.71 (extensió directe 150)

2) Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, per raó de sexe o qualsevol tipus d'assetjament psicològic.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i 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.

3) El nomenament de les persones de referència del Protocol d'assetjament es fa per un període de dos anys amb possibilitat de renovació.

H. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'ENS MUNICIPAL

Aquest protocol defineix i articula **dues vies internes de resolució** d'aquestes situacions: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona o persones de referència 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.

- VIA 1: Formular una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

1) Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

La persona que pateix la situació pot adreçar-se a les dues persones de referència o bé només a una d'elles, en aquest cas les persones de referència recolliran la queixa formulada per escrit per tal de que quedi constància i poder-ne fer el seguiment de la mateixa.

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).

2) Estadi inicial: formulació d'una queixa

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'Ajuntament ha designat per donar-te suport en aquesta situació. És important formular la queixa 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 situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

3) Anàlisi dels fets: recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la/les PERSONA/ES DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament, per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i 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.

4) Mediació informal:

La/les persona/es de referència 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.
- 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.

5) Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament 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.

6) La/Les PERSONA/ES DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament per raó de gènere, sexual o psicològic.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament.
- Es guarden informes del que ha passat.

7) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior al mes natural.

La comunicació per part de la persona que formula la queixa serà informal però les persones de referència disposaran d'un imprès per recollir tota la informació i fer-ne el seguiment, mentre no existeixi un imprès expressament formulat per a la recollida de la queixa, les persones de referència faran servir el mateix imprès establert per a la denúncia interna, per tal d'efectuar la recollida d'informació.

- VIA 2: Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona/es de referència 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.

1) 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 per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament, ha infringit el protocol de l'Ajuntament, i respondre de manera conseqüent.

2) Estadi inicial: presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic per la investigació. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscs Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'ens municipal.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència.
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar a la Comissió d'investigació els fets.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació (quines persones de la comissió de referència).
- I en tot cas, si no formen part de la Comissió d'investigació, informar els Serveis de Prevenció Aliè i als membres del Comitè de Seguretat i Salut.
- La Comissió portarà a terme la investigació dels fets denunciats, i si es considera que aquests poden ser constitutius d'una possible falta disciplinària, es donarà compte d'aquest fet a l'Alcalde de la Corporació, per tal que pregui les mesures que consideri oportunes.

La denúncia interna s'haurà de realitzar per escrit i amb l'imprès normalitzat a aquest efecte, que s'inclou en aquest mateix protocol.

- La Comissió informarà tant a la persona que fa la denúncia com a la persona presumptament assetjadora del resultat de la investigació.

3) Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'Ajuntament i la representació de les persones treballadores. S'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 o d'assetjament psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament.

Per això s'haurà de:

- 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 amb 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 investigació 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.

4) Constitució de la Comissió d'investigació.

A. L'Ajuntament de Palafolls i els representants dels empleats, ha nomenat una relació de representants que tenen la formació i les aptitud necessàries per donar suport en aquest procés, i que són les que tot seguit es detallen:

- Representants/s dels empleats
 - Sr. Josep Cortada Busquets, membre del Comitè d'empresa de l'Ajuntament de Palafolls.
 - Suplent: Sra. Anna Aragonès Blanch, membre del Comitè d'empresa, sempre i quan el treballador estuii conforme.
 - Sr. Felix Bota Rodríguez, representant sindicat UGT, de personal del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafolls, sempre i quan el treballador estuii conforme.
 - Suplent: Sr. Lluís Fontlladosa Claver, representant sindicat independent de la Policia Local (SIP), sempre i quan el treballador estuii conforme.
- Representants/s de l'Ajuntament
 - Sra. Marta Alabart i Colomé, regidora de Serveis Socials i Igualtat.
 - Suplent: Sra. Susanna Pla i Capdevila, regidora de Cultura i Festes, Educació, Entitats i Cooperació, Governació i Protecció civil i Joventut.
- Representants/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals
 - Sra. Patricia Maresma Bernal, Tècnica de prevenció del Servei de Prevenció Aliè, o el tècnic que el SPA consideri.

- Representants/s de l'àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Palafolls:
 - Sra. Cèlia Majó Montes, secretària accidental de l'Ajuntament.

B. Les seves funcions són les que s'han detallat en els apartats anteriors, en relació a la denúncia interna.

C. El nomenament de les persones que integren la Comissió d'investigació del Protocol d'assetjament es fa per un període de dos anys amb possibilitat de renovació.

5) 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 presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

6) Presa de decisions: resolució

La/Les persona/es, o Comissió d'investigació que assumeix la investigació hauran 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 per raó de gènere i/o d'assetjament sexual i/ assetjament psicològic. Si els fets es qualifiquen com a assetjament per raó de gènere, sexual o psicològics s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures
- Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament

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

La/Les persona/es, o la Comissió d'investigació informará 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.

Quadre 1

Vies de resolució, protecció i resposta contra l'assetjament¹

Vies de resolució, protecció i resposta contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	A l'interior de l'empresa	Acció directa Adreçar-se directament a l'autor/a dels fets	
		Queixa: suport i assistència Formular una queixa: demanar assistència i suport a les persones de referència per resoldre aquesta situació	
		Denúncia interna: investigació Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets	
	Externes	Via administrativa	Inspecció de Treball Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball
		Via judicial	Ordre social Interposar una demanda Ordre penal Presentar una querella

¹ En blau s'assenyalen aquells processos de protecció i resposta que són INTERNS (es produeixen en l'àmbit de l'organització) i per tant, constitueixen l'objecte del PROTOCOL.

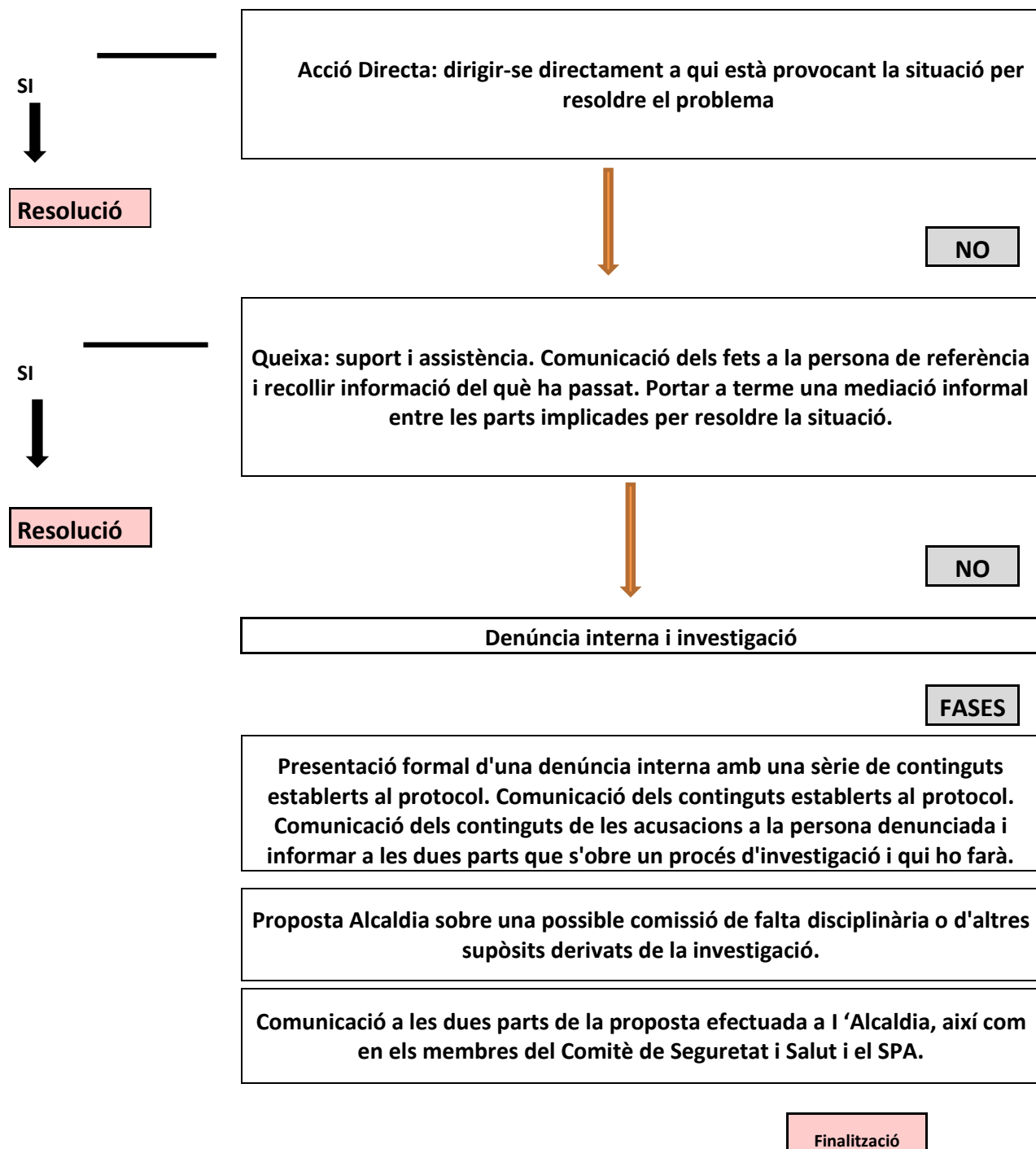
Quadre 2

Passos específics del quadre general de resolució²:

Opcions de la persona que pateix la situació	Consisteix a:	L'empresa a través del protocol ha de:
Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa)	Adreçar-se directament a qui està provocant la situació per manifestar-li el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, i demanar-li explícitament que no es repeteixin.	Incloure orientacions pràctiques sobre com actuar i recomanar que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament.
Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'empresa per resoldre el problema (vies de resolució internes)	Formular una queixa a l'empresa i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació.	Nomenar la persona de referència (una o varies). Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (queixa-suport)
	Presentar una denúncia interna a l'empresa per tal que s'obri un procés intern d'investigació dels fets i es sancioni la conducta, si s'escau.	Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (denúncia interna)
Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial (vies externes)	Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball	Informar del caràcter no exclouent de les vies internes
	Interposar una demanda (ordre social)	
	Presentar una querella (ordre penal)	

² En blau s'assenyalen aquells processos de protecció i resposta que són INTERNS (es produeixen en l'àmbit de l'organització) i per tant, constitueixen l'objecte del PROTOCOL.

Quadre 3 Vies de resolució (esquematzat)



I. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

1) Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat:

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.

La informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament per raó de gènere, d'assetjament sexual, assetjament psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

2) La persona que presenta una queixa 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.

3) La persona acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe o psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/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) La durada de tot el procés no serà superior a un mes natural.

J. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

Les sancions per raó d'assetjament seran les ja previstes al Règim disciplinari d'aplicació al personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament.

K. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

1) Creació d'una Comissió de Seguiment,

La Comissió de seguiment restarà formada pels mateixos integrats de la Comissió d'investigació, i el nomenament de les persones que l'integren tindrà la mateixa durada.

2) Les funcions de la Comissió de Seguiment són les següents:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.
- Proposar un substitut, en el cas que el possible assetjador sigui una de les persones de referència o bé formi part de la Comissió d'investigació.

3. ANNEX

ANNEX 1.Imprès de “registre d'incidents”

Davant d'una situació d'assetjament

Aquest imprès de denúncia interna o queixa servirà de registre per prendre nota dels incidents quan no han pogut solucionar-se en l'estadi inicial. Aquesta fase es farà servir a posteriori d'haver deixat clar a la persona que realitza l'assetjament el rebuig a aquestes situacions ofensives i d'haver-li demanat que no es repeteixin.

Informació que cal recollir:

Data que es fa la denúncia interna: _____

Qui rep l'assetjament: _____

Qui ha realitzat l'acció: _____

Descripció dels fets, detalls, dates i descripció dels comportaments ofensius, freqüència, durant quan de temps...

Especificar:

Què ha passat? Quin fet o acció:

Quina resposta ha generat?

Quan ha passat?

Ho ha presenciat algú altre?

Has demanat suport a algú de l'entitat?

Descripció dels sentiments que provoca aquesta situació

Referent a la petició específica que aquest comportament no es repeteixi:

Quan s'ha fet?

Com s'ha fet(per escrit o directament)?

Cal que sàpigues:

La persona o persones de referència a qui et pots adreçar seran:

Aquestes persones de referència et podran ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació, fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir-lo de les conseqüències de continuar en aquesta actitud .

Per la presa de decisions posteriors podran participar-hi tota la Comissió d'igualtat que garanteix igualment confidencialitat, tracte just i rapidesa en la resolució del fet. Pots

consultar la declaració inicial d'aquest document on hi ha el compromís d'aquestes bones intensions: confidencialitat, justícia i rapidesa.

La denúncia interna es realitzarà per escrit i incorporarà:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets ...
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

La Comissió de seguiment o persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació: la Comissió d'igualtat o de seguiment.

ANNEX 2: Marc legal

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

1. Àmbit comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. Àmbit estatal:

Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.

- art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament per raó de gènere i sexual en el treball.

Estatut dels Treballadors:

- art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- art. 14 i ssart. ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

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

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

Codi Penal:

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

3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure

desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

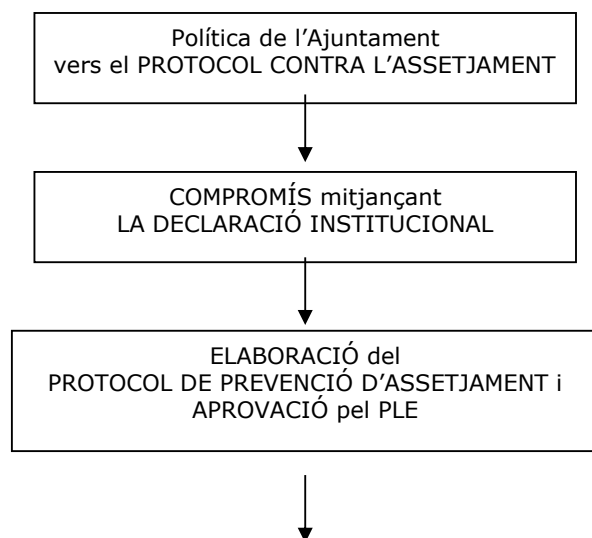
Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

4.La negociació col·lectiva

Posteriorment a l'aprovació pel Ple Municipal caldrà fer constar l'existència i l'aplicació d'aquest Protocol als empleats de l'Ajuntament de Palafolls tan al Pacte de Condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafolls, com al Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls.

ANNEX 3: Circuit





Ajuntament de Palafolls

COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ del
PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT
a la plantilla i als mitjans de comunicació



SEGUIMENT per garantir la
seva eficàcia i
inclusió al Pacte de
Condicions del personal
funcionari i al Conveni
Col·lectiu del personal laboral
de l'Ajuntament de Palafolls.

Francesc Alemany Martínez
ALCALDE

Palafolls, 2 de febrer de 2024