

Dilluns, 3 de desembre de 2012

ADMINISTRACIÓ LOCAL**Ajuntament d'Arenys de Munt***EDICTE*

Finalitzat el termini d'exposició pública de trenta dies hàbils el dia 14/11/12 de l'acord d'aprovació inicial, pel Ple de data 13/09/12, del Protocol contra l'assetjament laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, sense que s'hagin presentat al·legacions o suggeriments, es publica el text que ha quedat elevat a definitiu, el qual passa a formar part, a tots els efectes del conveni col·lectiu i de l'acord de funcionaris d'aquest Ajuntament:

“PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'ARENYS DE MUNT.

1. MARC LEGAL.

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament laboral 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 i 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:**1.- 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.

2.- 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.

3.- Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic:

- Art 14.h) Al respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- Art 14.l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

4.- 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.

Dilluns, 3 de desembre de 2012

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

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

6.- 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.

7.- 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 eradicar 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. Àmbit local.

Com a mesura de l'adhesió al Pla de Polítiques de dones 2011-2015 del Consell Comarcal del Maresme, i segons preveu el Capítol VI, ARTICLE 40 de l'acord de Funcionaris i del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, posteriorment a l'aprovació pel Ple Municipal caldrà incloure aquest Protocol al Conveni laboral i a l'acord de Funcionaris.

2. CONTINGUT DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT:

L'assetjament sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic (discriminació, mobbing,...) no seran permesos ni tolerats en cap circumstància a l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, motiu pel qual s'estableix aquest protocol.

A. DEFINICIONS.

Tipologies d'assetjament.

a) L'assetjament per raó de gènere es defineix 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 mateixa i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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/ora 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.

Dilluns, 3 de desembre de 2012

- 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:

- 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.

b) L'assetjament sexual és 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.

Es pot evidenciar l'existència una conducta d'assetjament sexual:

b.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.

b.2. No verbal.

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

b.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.

b.4. Manifestacions de l'assetjament sexual.

a) 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.

b) L'assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual o bromes.

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.

En alguns casos l'assetjament sexual, per raó de gènere i psicològic pot produir-se de forma no intencional.

Dilluns, 3 de desembre de 2012

c) Assetjament psicològic o moral, és una pràctica continuada de violència psicològica i s'anomena 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.

També es considera assetjament psicològic:

- 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.

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.

B. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ D'AQUEST PROTOCOL.

- 1) A tot el personal de l'Ajuntament d'Arenys de Munt.
- 2) A les persones que no formen part de l'Ajuntament d'Arenys de Munt, però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

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

C.1. LA DIRECCIÓ DE L'ENS MUNICIPAL.

- 1) L'Ajuntament d'Arenys de Munt ha de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i construir un ambient que respecti i garanteixi la dignitat de les persones treballadores del mateix.
- 2) Les obligacions de 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 i les lleis.
- Estar atent als 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.
- No ignorar aquestes situacions.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

C.2. LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS/ORES.

- 1) Correspon a la representació dels treballadors/es 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:

Dilluns, 3 de desembre de 2012

- Participar en 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 DELS TREBALLADORS/ORES.

- 1) Els treballadors/ores de l'Ajuntament d'Arenys de Munt tenen 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.
- 2) L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Els treballadors/ores de l'Ajuntament d'Arenys de Munt tenen l'obligació de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, ciutadans o proveïdors. Per tal d'evitar accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

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

- 3) L'obligació de no ignorar les situacions d'assetjament.

Si un treballador/a es comporta de forma que sembli 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.

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

Tots els treballadors de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament laboral de qualsevol tipus.

E. ACTUACIONS DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT.

E.1. Per part del treballador/ora que està patint situació d'assetjament:

Els treballadors/ores que considerin que estan patint algun tipus d'assetjament per raó de gènere, sexual, psicològic o qualsevol tipus a l'Ajuntament d'Arenys de Munt, motivat pel comportament d'alguna persona amb qui et relacions per raó de la feina –companys/es, comandaments, usuaris, proveïdors/es–, haurà de:

- 1) Deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no vol que es repeteixi.

La primera acció és parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, fer-li saber per escrit, en el qual s'inclourà:

- 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.

Dilluns, 3 de desembre de 2012

2) Documentar l'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 presenciat. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

3) Demanar suport.

En el cas que per qualsevol motiu 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, s'ha de demanar suport el més aviat possible.

L'Ajuntament d'Arenys de Munt nomenarà les persones que tenen la formació i aptituds necessàries per donar 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). Aquest punt es desenvolupa en els apartats F I H d'aquest document.

E.2. Pels testimonis:

Si un treballador/a observés que un company/a o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en l'entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, ha d'actuar conforme a la normativa, conforme els següents passos:

1) Advertir a la persona que està creant la 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. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LES PERSONES DE REFERÈNCIA.

L'Ajuntament d'Arenys de Munt 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 d'Arenys de Munt nomenarà a proposta de l'Assemblea de treballadors, 2 representants (PERSONES DE REFERÈNCIA) que hauran de tenir la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés. El

Dilluns, 3 de desembre de 2012

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

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.

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

Hi ha diferents vies de resolució del problema de l'assetjament:

- formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "persona de referència" per resoldre el problema.
- presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, se sancioni la conducta.

A continuació es desenvolupen les vies enunciades que són les que es poden resoldre dins l'àmbit de l'administració:

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

1) Característiques del procés:

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

2) Estadi inicial: formulació d'una queixa.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, ja 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 PERSONA 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:

La persona 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'empresa.
- 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.

Dilluns, 3 de desembre de 2012

6) Conclusió del procediment:

- Finalització de l'assetjament.
- Presa de mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Ajuda a la persona per a superar les conseqüències amb un seguiment personal per part de la persona de referència.
- Arxiu de les actuacions.

7) Termini:

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als deu dies laborals.

- VIA 2: Denúncia interna i investigació.

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona 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 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 l'Òrgan específic d'instrucció, que serà una comissió formada per: la regidoria de Règim Intern, tècnic del departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'ens municipal, i la representació dels treballadors/ores quedant la Comissió en un 50% de membres directius de l'Ajuntament i un 50% de representants dels treballadores.

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.

La comissió, quan rep la denúncia, haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions i a la persona denunciant de l'inici del procediment.
- Establir els termes de la instrucció i nomenar a la persona que assumirà la instrucció del procediment.

3) Instrucció del procediment.

L'instructor/a haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament de qualsevol tipus.

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 els tècnics que consideri adients.

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

4) Mesures provisionals durant la instrucció.

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

Dilluns, 3 de desembre de 2012

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la presumptament assetjadora.
- Facilitar suport i assessorament.
- Garantir la confidencialitat.

5) Finalització del procediment.

La instrucció ha d'acabar amb una proposta de decisió que s'eleva a la comissió. La proposta final ha d'incorporar, també, informe de a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat i a quines conclusions ha arribat.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament laboral, la proposta haurà d'incloure:

- Les sancions i altres mesures proposades.
- Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament: S'entenen les compensacions en l'àmbit moral, millores en l'organització i reconeixement públic.

6) Informe del resultat i dret a recórrer.

La comissió informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries o d'altre mena que es prendran, si s'escau.

En el cas que la persona denunciant no estigui d'acord amb el resultat del procediment, podrà al·legar davant l'alcaldia en el termini d'un mes des de la data en la qual se l'hagi notificat la resolució del procediment.

7) Altres vies.

- 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 o Contenciós administratiu), o a la Jurisdicció competent 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.

H. GARANTIES DEL PROCEDIMENT 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 intervenen han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

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.

Dilluns, 3 de desembre de 2012

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

I. SANCIONS.

1) L'assetjament laboral es tractarà com una infracció disciplinària, segons regula l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

- L'assetjament d'intercanvi o vertical es considera una falta molt greu.
- L'assetjament ambiental, l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament psicològic podrà ser valorat com una falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

2) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o bé ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

3) Les conductes d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració en tot el procés, es considerarà una falta greu.

Per sancionar aquests conductes se seguirà el procediment determinat en Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic pels funcionaris, i en el conveni col·lectiu, pel personal laboral.

J. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ.

L'Ajuntament d'Arenys de Munt es compromet a difondre aquest protocol i facilitar formació per a tots els seus membres i, en especial, al personal de comandament per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

1) Obligacions d'informació de l'Ajuntament d'Arenys de Munt:

- Anualment es distribuirà un exemplar del protocol a tots els treballadors (amb la 1a nòmina posterior a l'aprovació d'aquest Protocol, i posteriorment a l'aprovació de modificacions, i/o annexes).
- Quan s'incorporin nous treballadors/ores, aquests coneixeran, des de l'inici, els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb el contracte, pel personal laboral i amb la resolució de nomenament, per funcionaris, s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada, i un document conforme ha rebut el protocol que haurà de retornar signat.
- 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 amb les empreses externa que farà esment a aquest protocol.

2) Obligacions de formació de l'Ajuntament d'Arenys de Munt:

D'acord amb els representants sindicals, es compromet a la formació del personal de la Comissió sobre:

- 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) Obligació de sensibilització de l'Ajuntament d'Arenys de Munt:

Específicament es faran accions anuals envers tres nivells de treballadors:

- Les que s'incorporen a l'organització: JORNADES DE SENSIBILITZACIÓ.
- Les que tenen responsabilitats de comandament a l'Ajuntament, com a caps i coordinadors.
- Les que tenen responsabilitats polítiques directes en el procés."

Aquest Protocol entrarà en vigor a partir de la seva publicació al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Arenys de Munt, 15 de novembre de 2012
El secretari, M. Carmen Gómez Muñoz-Torrero