



Ajuntament de
Sant Andreu de Llavanes



Registre:	Data:	Fulls: 27
Referència:		
PROTOCOL		

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ
I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL
I PER RAONS DE SEXE**

AJUNTAMENT DE SANT ANDREU DE LLAVANERES

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació c72e2c9d9174408c931c13221b0ff598001

Url de validació <https://sedesimplicia01.absisccloud.com/absis/idi/axi/idiarxa/bsa/web/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisInj=012>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ
2. OBJECTIUS
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ
4. DEFINICIONS DE CONCEPTES:
 - 4.1. Assetjament sexual
 - 4.2. Assetjament per raó de sexe
 - 4.3. Altres assetjaments i comportaments no desitjats
 - 4.4. Tipologia d'assetjaments i subjectes implicats
 - 4.5. Grups d'especial atenció
5. PRINCIPIS I GARANTIES
 - 5.1. Declaració de principis vers la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raons de sexe
 - 5.2. Garanties
6. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES
7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA
 - 8.1. Fase 1: Comunicació i assessorament
 - 8.2. Fase 2: Denúncia interna i investigació
 - 8.3. Fase 3: Resolució
 - 8.4. Diagrama
9. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ
11. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES
 - ANNEX 1: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA
 - ANNEX 2: NOMENAMENT DE PERSONA DE REFERÈNCIA
 - ANNEX 3: MODEL DE RENÚNCIA A ACTUACIONS
 - ANNEX 4: CONTINGUT MÍNIM DE L'INFORME VINCULANT



1. PRESENTACIÓ

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

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

La normativa internacional obliga a l'Administració a implementar totes aquelles mesures destinades a l'erradicació de les violències masclistes en tots els àmbits i aspectes. D'aquesta manera es segueix el mandat del Conveni d'Istanbul que imposa en el seu capítol II a les diverses Administracions públiques l'obligació de treballar en polítiques públiques integrades i en la recollida de dades sobre les violències masclistes patides en el territori sobre el qual tenen competència.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) considera la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació i denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les persones treballadores. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

És per això, que dins del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes, aprovat per unanimitat per Ple el 30 de març del 2021, es presenta com a punt important a realitzar del pla d'acció, crear un protocol amb l'objectiu de garantir la prevenció i l'actuació en els casos d'assetjament sexual i/o per raons de sexe, i per sensibilitzar, informar i formar la plantilla de treballadors en matèria d'assetjament laboral.

En l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com ara la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 11/2014, aprovada el 10 d'octubre al Parlament de Catalunya, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, amb l'objectiu, segons el seu preàmbul de desenvolupar i garantir els drets de les persones LGBTI i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat, dret aquest que se'ls havia negat i que encara és lluny de la plena normalització.

En quant als instruments jurídics de proximitat, la pròpia Llei Catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, en especial al seu article 7 f) que comina als ens locals la intervenció



d'acord amb els criteris de proximitat i equilibri en les intervencions en el territori. Seguint amb la mateixa Llei catalana d'acord amb l'article 3 f i h, són també obligacions dels ens municipals el treball en recuperació i evitació de la revictimització o de la violència secundària. La consecució de la recuperació i l'empoderament de les dones que han estat víctimes de violències masclistes són claus per a combatre l'estigma que pesa sobre elles, així com l'eliminació de la impunitat que recau a l'altra banda de la balança, sobre els agressors.

Finalment, cal recordar que el Codi Penal, en el seu article 184, recull el delictes d'assetjament sexual laboral i docent i castiga a qui sol·liciti favors de naturalesa sexuals, ja sigui per a si o per a un tercer i en l'àmbit d'una relació laboral i docent. El delictes requereix que l'assetjament es consideri continuat i habitual, i en tot cas, que provoqui a la víctima una situació objectiva i intimidatòria greu o humiliant, aplicant una pena de presó de 3 a 5 mesos o pena de multa de 6 a 10 mesos. Aquest comportament s'agreuja si el responsable té una relació de superioritat laboral, docent o jeràrquica amb la víctima o per l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempten contra aquests principis. L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes manifesta el seu compromís, amb el Pla d'Igualtat intern, per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol. Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Dins d'aquest protocol es reuneixen les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i/o per raó del sexe que es puguin produir a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes. És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Per implementar aquest protocol és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa i que es desenvolupa a l'apartat de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT (Representació Legal de les Persones Treballadores) i persones treballadores" d'aquest document.



2. OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest protocol és establir, a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes, un procediment de prevenció i d'actuació pel cas que alguna persona treballadora que detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual i/o per raons de sexe, pugui fer-ne ús i es duguin a terme les actuacions necessàries que aclareixin l'existència o no d'un cas d'assetjament i s'adoptin les mesures pertinents, segons procedeixi.

En conseqüència, es reflecteixen a continuació una sèrie de mesures i actuacions que persegueixen un clima laboral adequat i, en cas de necessitat, disposar d'una via de resolució ràpida, eficaç i confidencial dels conflictes que es puguin plantejar en aquesta matèria a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes, les quals són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Concretament, aquest protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament sexual i per raons de sexe.

En primer lloc, aquest document defineix el concepte d'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

Tot seguit, s'aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, i en aquest sentit es presenten dues tipologies d'actuacions: les proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament. Per evitar haver de reaccionar quan el cas ja s'ha produït, es posa l'èmfasi en les actuacions proactives.

Finalment, el document preveu un procés de seguiment i avaluació que en permetrà la millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a tota persona treballadora de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes que pateixi assetjament, entès aquest com a tota conducta verbal o física, de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit



de l'organització de l'empresa, i també s'aplica a qualsevol persona, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes.

Aquest tipus de conducta ha d'haver estat realitzada per un subjecte que sap o ha de saber que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta a l'ocupació i a les condicions de treball, i/o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant.

En el cas de que es produeixi una situació d'assetjament entre persona/es treballadora/es de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenient. D'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, l'Administració informará les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Les empreses externes contractades per l'Administració han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

4. DEFINICIONS DE CONCEPTES

A continuació exposem les definicions i descripcions dels conceptes i elements claus, de forma genèrica, que s'inclouen en aquest protocol.

4.1. Assetjament sexual

L'**assetjament sexual**, el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.



Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

4.2. Assetjament per raó de sexe

L'**assetjament per raó de sexe**, el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.



- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

4.3. Altres assetjaments i comportaments no desitjats

Assetjament per raó de l'orientació sexual: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual: inclou qualsevol comportament no desitjat, per exemple, envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic. **Identitat sexual** és el sexe o gènere amb el qual una persona s'identifica (home, dona, masculí o femení).

Comportament no desitjat per part de qui el pateix: en una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista: aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

4.4. Tipologia d'assetjaments i subjectes implicats

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

Ens podem trobar els següents tipus d'assetjament segons la direcció de les interaccions entre la persona que pateix l'assetjament i la persona assetjadora:



- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

4.5. Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència), o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multi-discriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

5. PRINCIPIS I GARANTIES



5.1. Declaració de principis vers la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raons de sexe

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes posa de manifest la seva voluntat d'assolir un ambient de treball saludable per a les persones treballadores. Dins d'aquesta voluntat s'emmarca l'abordatge dels comportaments d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes expressa de forma inequívoca el seu compromís amb el present protocol i assumeix la responsabilitat envers l'aplicació efectiva d'aquest. Amb aquesta finalitat, l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes es compromet a:

- Fomentar la implantació i difusió efectiva del protocol, garantint que totes les queixes i/o denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Assignar els recursos necessaris per a l'aplicació efectiva del protocol.

Per tot l'exposat, la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores, conscients de que les conductes d'assetjament són perjudicials per a les persones, assumeix el compromís de vetllar mitjançant el present Protocol, per evitar la problemàtica de l'assetjament a la feina i declara que:

- Totes les persones treballadores tenen dret a ser tractades amb dignitat.
- No està permès ni es tolerarà l'assetjament sexual a la feina i les persones treballadores tenen dret a denunciar-ho, si creuen que són objecte de tracte indigne per part de companys o superiors.
- Serà considerat assetjament en el treball qualsevol comportament, verbal o físic, de caire sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

5.2. Garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.



Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

6. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES

Segons el nostre marc legal, totes les persones tenen dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut, d'acord amb els articles 15, 17 y 43 de la Constitució espanyola, així com a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació en l'àmbit laboral, d'acord amb els articles 9.2, 14 i 35 de la Constitució espanyola. L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de plantilla.

Obligacions per part de l'empresa

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:
 - a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels



treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

- b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores.
- 3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

La Llei orgànica d'igualtat estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores (Delegats sindicals):

- 1. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- 2. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

Drets i obligacions de les persones treballadores

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre d'altres.

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe:

- 1. **Drets:** Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.
- 2. **Obligacions:** D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.
- 3. **Recomanacions:** Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport als companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.



Persona de referència

La Direcció de Recursos Humans, previ acord amb els representants legals dels treballadors, nomenarà a una persona de referència per atendre les denúncies internes de l'Administració.

La persona de referència escollida, serà l'encarregada de proporcionar assessorament i assistència a la persona treballadora objecte d'assetjament sexual i, quan sigui possible, acompanyar a la persona assetjada amb la funció d'ajudar a resoldre qualsevol problema, ja sigui per la via formal o informal

La persona de referència a l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes serà designada per l'empresa utilitzant el model de l'Annex 2:Nomenament de persona de referència.

Les funcions de les persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés de resolució informal.
3. En cas necessari i, previ consens amb la Direcció de RRHH i els representants legals dels treballadors, proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Comissió d'investigació

Quan la persona afectada decideix presentar denúncia, es crearà una Comissió d'investigació. Aquesta Comissió *ad hoc* estarà formada per la persona de referència, una persona de l'equip directiu de l'empresa, una persona com a representant legal i el/la Delegat/da de Prevenció de l'empresa de Recursos Humans. La Comissió d'Investigació podrà requerir suport professional quan ho consideri necessari.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, preferentment, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevista amb els/les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.



- Emetre un informe vinculant pel que fa a la determinació de l'existència o no d'accions ofensives i que puguin ser constitutives d'assetjament.
- Requerir suport professional cas que ho consideri necessari.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. Un cop finalitzat aquest procés, dita documentació quedarà custodiada per la Direcció de Recursos Humans l'empresa que ha de disposar dels mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes es compromet a impulsar i aplicar totes les mesures d'actuació preventives necessàries per evitar que es generin situacions de possible assetjament sexual i/o per raons de sexe, i qualsevol tipus de discriminació, i actuar abans de que hi hagi l'existència d'un cas, dins de l'Administració.

Les mesures d'actuació preventives seran negociades amb la Representació Legal dels Treballadors i es posarà en coneixement de tot el conjunt de persones que formin part de la plantilla.

A continuació s'indiquen algunes mesures negociades amb la RLPT que s'han de desenvolupar i aplicar dins de l'empresa:

1. Elaborar i portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació com ara:
 - La realització de cursos i tallers formatius
 - Sessions informatives
 - Elaboració i creació de material informatiu com ara díptics, cartells, fulletons i fer-ne la seva adequada difusió
 - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
2. Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
3. Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los i prevenir-los.
4. Implementar un procediment efectiu, com aquest protocol, per fer front a les comunicacions i denúncies.
5. Fer un seguiment, un control i una avaluació del procediment implantat.
6. Quan sigui necessari, aplicar mesures disciplinàries severes.

8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA



En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'empresa, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Les vies externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. En cas de la via externa, també es pot acudir al Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), el qual ofereix atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones en situació de crisi.

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

El procediment es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

8.1. Fase 1: Comunicació i assessorament

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

Aquesta fase, que té una durada màxima de **tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa. La comunicació es presentarà a la persona de referència escollida per l'Administració.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.



2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia. En aquest cas, si la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament, demanarà a la persona afectada que ratifiqui per escrit la voluntat de no prosseguir amb el procés mitjançant el document de renúncia de l'**Annex 3** i la informarà de que pot dirigir-se al SIAD, a fi que, si ho considera, pugui adreçar-s'hi.

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

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li retornarà tota la documentació que hagi aportat a excepció del document signat de renúncia a actuacions (Annex 3) que serà lliurat a la Direcció de RRHH per a la seva custòdia.

En el cas que la persona decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

8.2. Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació.

La investigació s'inicia per la Comissió d'Investigació a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.



La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **Annex 1**. La denúncia es presentarà a la persona de referència.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament. Podrà fer recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i les mesures que siguin necessàries.

Quan la persona de referència i/o l'empresa detecti la possibilitat que la comunicació o la denúncia és falsa, es farà una valoració més profunda de la situació i es decidirà, si s'escau, quines són les mesures oportunes que cal prendre.

8.3. Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, el Cap de Recursos Humans acordarà la resolució del cas. Els criteris a seguir seran:

- Evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - Adopció de mesures cautelars (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- No hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

En l'acord de resolució han de constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es tramet una còpia d'aquesta resolució, només, a la persona denunciant i a la denunciada. En cap cas, l'acord de resolució s'ha de fer públic, ja que vulneraria la confidencialitat i protecció de dades de les persones implicades.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el Conveni d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient sancionador que pertochi.

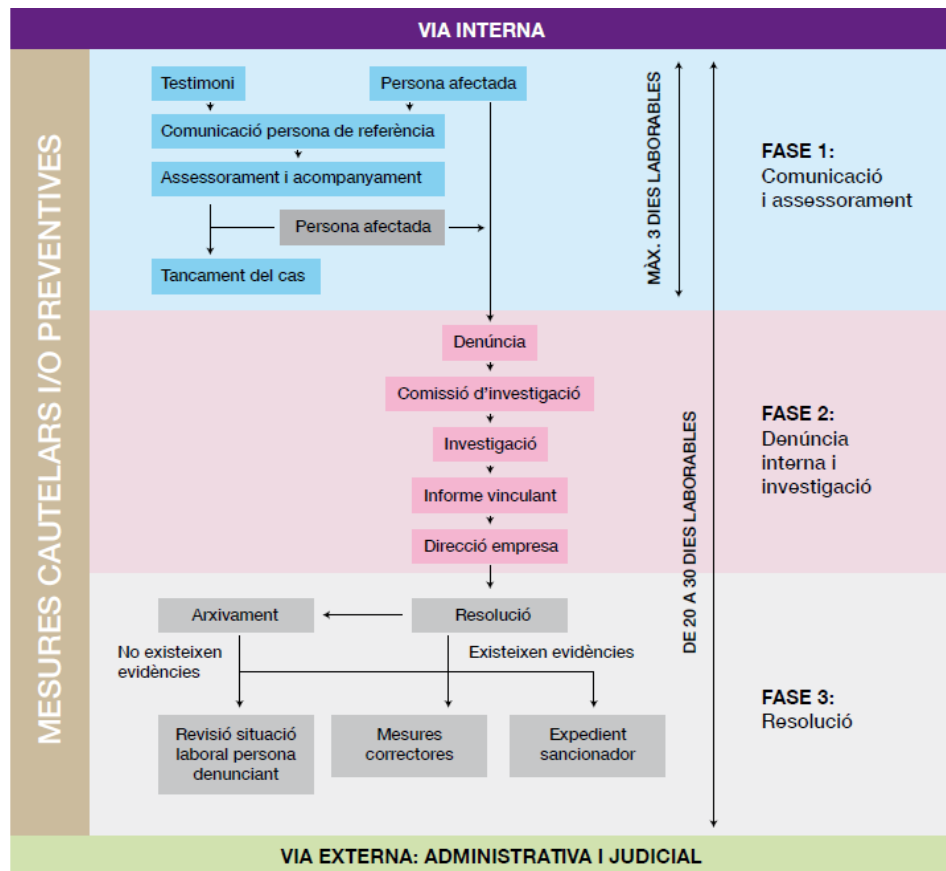
Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, en la resolució s'inclourà una revisió per part de la Direcció de RRHH de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.



8.4. Diagrama

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

VIA INTERNA DIAGRAMA:



9. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixement a les empreses i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. A continuació, s'analitzen les diferents accions de sensibilització, d'informació i de formació que es poden portar a terme i que contribueixen positivament a aquesta finalitat.

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.



L'elaboració i l'acord del Protocol és, així mateix, un instrument que permet:

- Fer emergir la situació d'assetjament a l'agenda i a les converses de l'empresa (que se'n parli).
- Expressar clarament i rotundament la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds.
- Emfatitzar que totes les persones de l'organització, en tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- Definir uns procediments clars i precisos per abordar la situació una vegada s'hagi produït.

S'ha de promoure, potenciar i oferir informació i formació sobre aquest tema a totes les persones de l'empresa, a diferents nivells.

Una informació general sobre l'assetjament en l'àmbit laboral per a tota l'empresa és cabdal per començar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema i avançar en un canvi de model de relació social en l'empresa entre homes i dones.

És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones o grups diana:

- Les persones amb responsabilitats directives i de comandament, així com la representació de les persones treballadores. Tenen un rol molt important en la creació de la cultura de treball. Han de mostrar que no es tolera cap conducta ofensiva o molesta i que donen suport a la política i el procediment establerts.
- Les persones que integren el conjunt de la plantilla. La plantilla ha de conèixer des d'un principi els seus drets i les seves responsabilitats i també els circuits previstos.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés.

Aquestes persones han d'estar específicament formades i informades, ja que seran les encarregades de gestionar possibles comunicacions i denúncies de situacions d'assetjament.

L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient. La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser:

- **Fàcil d'entendre:** un llenguatge planer i entenedor per a tothom.
- **Accessible:** es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones hi tinguin accés, ja siguin persones de l'empresa o externes.
- **Adequada:** adient al lloc de treball i a les necessitats de l'organització.
- **Coherent** amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, especialment les polítiques i accions emmarcades en els plans o mesures d'igualtat i amb la participació activa de salut i seguretat en el treball.
- **Negociada** i preferiblement acordada amb la representació de les persones treballadores.



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

Sobre l'entorn i els vincles laborals a efectes d'assetjament, la responsabilitat de l'empresa abasta també les persones externes vinculades. Per aquest motiu, és també important:

- Elaborar i facilitar informació sobre la política de l'empresa en els processos de selecció de personal.
- Introduir en les clàusules dels contractes comercials alguna referència a la política de l'empresa en aquest aspecte.

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol. Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes es reunirà, amb la representació de les persones treballadores, un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raons de gènere.

Els indicadors desagregats que utilitzarem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per d'assetjament sexual i/o per raó de gènere, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per d'assetjament sexual i/o per raó de gènere, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

11. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES



- CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA. COMISSIÓ D'IGUALTAT I DEL TEMPS DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA (2017). *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.*
- CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA. COMISSIÓ D'IGUALTAT I DEL TEMPS DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA (2018). *Programa de formació de la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.*
- CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA. COMISSIÓ D'IGUALTAT I DEL TEMPS DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA (2021). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.*
- DIRECCIÓ GENERAL DE LA FUNCIÓ PÚBLICA. GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE GOVERNACIÓ I RELACIONS INSTITUCIONALS. *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.*
- SERVEI DE PREVENCIÓ. AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ (2019). *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.*

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE
Desembre 2021

Elaborat per: Noemí Pinar Martí
Tècnica mig d'Igualtat
igualtat@ajllavaneres.cat
937023600 ext. 1630
Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres

Revisat per: Javier Lorente
Tècnic Superior PRL
Especialitat Ergonomia i Psicociologia

ANNEX 1: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA



Formulari de denúncia interna.

Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.⁽¹⁾

Dades de la persona denunciant (persona afectada):

Nom:

Cognoms:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Lloc de treball:

Dades de la persona denunciada (presumpta persona assetjadora):

Nom:

Cognoms:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Lloc de treball:

Relats dels fets.⁽²⁾

(concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb noms, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona de referència han estat:

Existències d'evidències d'una situació d'assetjament.....



Ajuntament de
Sant Andreu de Llavanes



No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut el ____ de _____ del 20 ____

He presentat el ____ de _____ del 20 ____

Signatura de la persona que rep la denunciada
Noms i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

(1) En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació de la denuncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

(2) Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo.

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

[c72e2c9d9174408e931c13221b0ff598001](https://sedesimplicia01.abciscloud.com/absis/idiarxa/bsa/web/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisin=-012)

<https://sedesimplicia01.abciscloud.com/absis/idiarxa/bsa/web/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisin=-012>

Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Codi Segur de Validació

Url de validació

Metadades



Ajuntament de
Sant Andreu de Llavanes



ANNEX 2: NOMENAMENT DE PERSONA DE REFERÈNCIA

Atenent que el present protocol desenvolupa un procediment d'actuació pel cas que alguna persona treballadora detecti o consideri que és objecte d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere dins l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes, la Direcció de Recursos Humans de l'empresa decideix designar com a persona de referència, a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX amb número de DNI XXXXXXXX-X amb el mandat de complir amb les funcions contingudes en el punt núm. 7 del present Protocol.

Les presents funcions entren en vigor amb la data de l'acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes.

I perquè consti als efectes oportuns, signen aquest document a mode de nomenament i acceptació de càrrec respectivament, a Sant Andreu de Llavanes, en data el _____ de _____ del 20 ____.

Sra./Sr. XXXXXXXXXXXXXXX

Sra./ Sr.

Director/a de RRHH i Organització Interna

AJUNTAMENT DE SANT ANDREU DE LLAVANERES

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

c72e2c9d9174408c931c13221b0ff598001

<https://sedesempflicca01.absisccloud.com/absis/cdi/arx/diaarxa/bsa/web/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisin=012>

Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

Codi Segur de Validació

Url de validació

Metadades



Ajuntament de
Sant Andreu de Llavanes



ANNEX 3: MODEL DE RENÚNCIA A ACTUACIONS

A/A

L'Ajuntament de Sant Andreu de Llavanes

Em dirigeixo a Vostè a fi de comunicar-li que renuncio formalment a presentar denuncia per iniciar la FASE 2 del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Atentament,

Signat per :

Sant Andreu de Llavanes, el _____ de _____ de 20____ .

Aquest document és una còpia autèntica d'un document electrònic validable a:

Codi Segur de Validació c72e2c9d9174408e931c13221b0ff598001

Url de validació <https://sedesimplicia01.abiscloud.com/absis/idiarxi/idiarxa/basaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp?NodeAbsisInj=012>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



ANNEX 4: CONTINGUT MÍNIM DE L'INFORME VINCULANT

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les quals s'hagi arribat i, també, es proposaran les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identitat de la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.