


Codi Segur de Verificació: fa41c9b6-bf86-4223-b296-8edb296c18b8
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01171805_2023_1866489
Data d'impressió: 22/12/2023 14:35:58
Pàgina 1 de 46

SIGNATURES

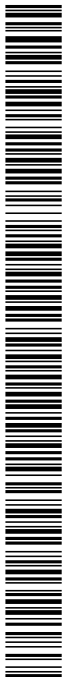
1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 919065
---	---	-----------------------------

PROTOCOL

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

EMPRESA	AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS NIF P-1719100H
DIRECCIÓ	PLAÇA DEL 1r. D'OCTUBRE, 1 C.P. 17430 - SANTA COLOMA DE FARNERS - GIRONA



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 919065
---	---	-----------------------------


Taula de contingut

Taula de contingut.....	2
1. OBJECTIU.....	3
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS.....	4
3. RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT.....	6
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	9
5. DEFINICIONS.....	10
6. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ.....	14
7. DESENVOLUPAMENT.....	21
8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL.....	22
9. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA.....	23
10. ANNEXOS.....	30
ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA.....	31
ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA.....	35
ANNEX III. CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ ASSESSOR.....	38
ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ.....	39
ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER A LA VALORACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.....	42

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

1. OBJECTIU

Els factors psicosocials cada vegada tenen més importància en el camp de la prevenció de riscos laborals. Dins d'aquests factors psicosocials, malauradament, cada vegada està tenint una incidència més elevada **el conflicte i assetjament psicològic (laboral), sexual o per raó de sexe i/o violència física**.

AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, conscient que les organitzacions poden constituir llocs on poden donar-se situacions d'assetjament, s'ha establert un nivell de **TOLERÀNCIA ZERO** davant aquest tipus de comportaments, intentat prevenir i/o evitar aquestes actituds, així com oferir un procediment d'actuació davant aquest tipus de situacions, tot això amb la intenció d'adoptar aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocial saludable.


El present document té per objecte, el regular els mitjans d'actuació per a la intervenció en els possibles casos de conflicte i assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, i les formes de procedir a l'hora de prevenir, identificar, avaluar i intervenir davant d'aquestes situacions.

Comunicar a tots els components de l'organització, **què és l'assetjament psicològic (laboral), sexual o per raó de sexe i/o violència física, i quin és el procediment a dur a terme per part de AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, a l'hora d'actuar davant d'una de les situacions descrites anteriorment, sigui del tipus que sigui i que afecti directe o indirectament a l'organització.**

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS

Per tal d'assegurar que tots/es els/les treballador/es, gaudeixin d'un entorn de treball en què la dignitat de la persona sigui respectada i la seva salut no es vegi afectada, és important plasmar com a principi fonamental **en matèria preventiva, el rebuig absolut** a tota mena de conducta **d'assetjament laboral i/o violència física**, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o el/la assetjador/a, ni que sigui el seu rang jeràrquic.

Tot i que els fenòmens d'assetjament, ja sigui sexual o moral (mobbing) no són nous, les actuals formes d'organització del treball han tingut com a conseqüència un increment d'aquest tipus de riscos laborals, denominats riscos psicosocials, capaços de generar entorns de treball disfuncionals amb repercussions sobre la seguretat i salut de les persones, entesa la salut com: "un estat de benestar físic, psíquic i social, i no només com l'absència de malaltia" (OMS, 1977).

Per això i per tal de complir amb el deure de l'Ajuntament de vetllar per la seguretat i salut dels seus treballadors/es, i d'adoptar les mesures necessàries per protegir-la, així com per defensar el dret de totes les persones treballadores a ser tractades amb dignitat, AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, manifesta el seu compromís respecte a l'establiment d'una **cultura preventiva** i organitzativa de normes i valors contra aquesta situació d'assetjament, manifestant com a principi bàsic el dret als/les treballadors/es a rebre un tracte respectuós i digne, com indiquen els següents apartats:

1r Tots els treballadors i treballadores tenen dret que es respecti la seva integritat física i moral, no podent ser sotmès a tractes degradants ni humiliants. Quedarà en tot moment garantit el seu dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar.

2n Queda prohibida qualsevol acció d'intimidació, amenaça o dany entre els membres de l'Organització.

3r Els/les treballadors/es tenen dret a una protecció eficaç i efectiva en matèria de seguretat i salut en el treball, entenent per aquesta l'estat d'equilibri entre el benestar físic, mental i social, per tant, les lesions i patologies de caràcter psíquic estan integrades dins de l'obligació de protecció que correspon a l'Ajuntament.

4t AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, es compromet a difondre el protocol i facilitar oportunitat d'informació i formació per a tots els seus membres, per tal de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.


5è AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, es compromet a donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.

6è AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, es compromet a Articular i dona a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.

Codi Segur de Verificació: fa41c9b6-bf86-4223-b296-8edb296c18b8
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01171805_2023_1866489
Data d'impressió: 22/12/2023 14:35:58
Pàgina 5 de 46

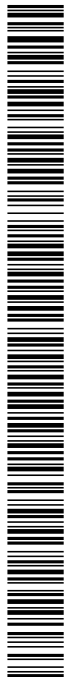
SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
--	---	-----------------------------

7è AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.

8º AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, es compromet a Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti denuncia interna o envers les persones que participin d'alguna mena en el procés de resolució.



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
--	---	-----------------------------

3. RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT

Es defineix en aquest apartat, totes les persones que poden intervenir en el present protocol amb les seves funcions i responsabilitats:

NOM	RESPONSABILITAT
Alcaldia	Vetllarà per la seguretat i salut dels treballadors i treballadores posant tots els mitjans al seu abast, per dur a terme el protocol. Finalment aprovar i donar compliment a la resolució de l'informe elaborat pel Comitè Assessor, si així ho estimés.
Persona de referència	Serà la persona o persones responsables de portar a terme el protocol en quant a la realització de la investigació i obtenció de resultats en l'informe que es realitzi.
Comitè Assessor	És un òrgan constituït per personal de l'Ajuntament, constituït per investigar una denúncia o queixa sobre u possible assetjament i/o violència laboral.
Personal Especialista	Serà/n la/les persona/es que en cas de ser requerida/es pel Comitè Assessor, com a especialista (segons la seva formació), puguin ajudar a realitzar informes pericials.
Caps d'àrea, coordinadors/es i encarregats/ des.	Hauran de vetllar per el compliment d'aquest procediment i per l'absència de comportaments i d'aquells factors de risc que puguin generar l'aparició de situacions de qualsevol tipus d'assetjament. Sent conscient de la importància que té per al bon curs intern de l'organització.
Resta de Treballadors/es	Hauran de donar compliment al contingut d'aquest procediment. Sent conscient de la importància que té per al bon curs intern de l'organització.

LA PERSONA DE REFERÈNCIA

És aquella persona que ha estat designada per part de l'Ajuntament (mitjançant acord Ajuntament i representant dels treballadors i treballadores) per rebre les queixes i denúncies de possible situació d'assetjament i/o violència laboral.

La persona de referència tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Es recomana que tingui un perfil com el següent:


- Ha de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ha de ser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Ha de tenir motivació i interès per aquesta tasca.



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

- Ha de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

Funcions de la Persona de referència:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral.
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i aclarir les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar sobre els seus drets i obligacions com a "persona de referència".
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- Informar la Comissió d'assessorament, en el cas que el/la persona de referència ho consideri procedent.
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm queixes ...).

COMITÈ ASSESSOR

És un òrgan format per integrants de l'Ajuntament, constituïda per investigar una denúncia sobre possible assetjament i/o violència laboral.

La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació.

Els/les components del Comitè Assessor seran personal de Recursos Humans o Departament de Personal, la persona de referència, els caps d'àrea, coordinadors/es i encarregats/ des (sempre que no sigui la persona denunciada o denunciant, o tingui implicació directa en el cas) i per un representant dels/les Treballadors/es (veure pàgina 8).

La constitució del Comitè Assessor s'haurà de comunicar al Comitè de Seguretat i Salut.

Funcions del Comitè Assessor:


- Establir els procediments necessaris per a demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament laboral o violència laboral.
- Elaboració de propostes per a la millora les queixes formulades.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a l'Ajuntament perquè es duguin a terme les actuacions preceptives.

Un cop sigui escollida la persona De referència i el Comitè Assessor, es donarà a conèixer a tots els membres de l'organització, el seu nomenament i es facilitarà la localització de les mateixes:

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	<p>PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA</p>	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	--	-------------------------------------

PERSONA/ES DE REFERÈNCIA

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL
ISABEL ROQUETA CASALPRIM	661588185	iroqueta@scf.cat
CAROLINA FONTÀS COLOMER	661587685	cfontas@scf.cat

REPRESENTANTS DEL PERSONAL EN EL COMITÈ ASSESSOR

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL
MARIA CARMEN MUR CAÑET	972840808	cmur@scf.cat
JÚLIA DANÉS CASADEVALL	972841310	jdanes@scf.cat
JOSÉ ANTONIO MILÁN MESAS	704100092	jamilan@scf.cat

COMITÈ ASSESSOR (*)

NOM I COGNOMS	TELÈFON
PERSONAL DEL DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS	
PERSONA DE REFERENCIA	
CAPS D'ÀREA, COORDINADORS/ES I ENCARREGATS/DES	
REPRESENTANT DELS TREBALLADORS	

(*) En el moment de l'activació d'aquest protocol, es designaran les persones que formaran part del comitè assessor en virtut de l'àrea afectada.

Es procurarà en la mesura del possible, que la/les **persona/es acordada/es** per gestionar la investigació (cas de la investigació d'assetjament sexual o per raó de sexe) sigui dona, sempre que sigui possible, i que compti amb formació prèvia en matèria de gènere. En cas contrari, se li han de procurar mitjans o instruments, així com temps dins de la jornada de treball per adquirir-la.

La Direcció de AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, es compromet a posar a disposició del la persona de referència i del Comitè Assessor els recursos necessaris per a la realització d'aquesta activitat, així com la contractació d'expert/s extern/s, en cas que es consideri necessari l'assessorament dels/les mateixos/es.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Als efectes d'aquest Protocol:

Aquest procediment és aplicable per a tots els centres i llocs de l'AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, així com a totes les persones que presten o puguin prestar serveis en el m AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS mateix, és a dir: tant el personal intern, com a personal extern.

Centres de treball de l'Ajuntament:


1. AJUNTAMENT – OFICINES CENTRALS - PI. DEL 1r. D'OCTUBRE, 1
2. ARXIU HISTÒRIC COMARCAL - C/ SANT DALMAU, 60
3. BIBLIOTECA JOAN VINYOLI - Pg. SANT SALVADOR, 1
4. CASA DE LA PARAULA – OFICINA DE TURISME - C/ PRAT, 16
5. CEIP CASTELL DE FARNERS - C/ DEL SORRAI, S/Núm
6. CEIP ST SALVADOR D'HORTA - Pg. SANT SALVADOR, 12
7. CEMENTIRI MUNICIPAL - C/ CASTANYET, 80
8. CENTRE MUNICIPAL D'EDUCACIÓ (ESC. MÚSICA – ADULTS) - C/ SANT SEBASTIÀ, 91
9. CERCLE JOVE - C/ MALVA, 1
10. EIX CENTRE DE NEGOCIS - CTRA. DE SILS, 39
11. ESCORXADOR MUNICIPAL - CTRA. DE SANT HILARI S/Núm
12. LLAR INFANTS MAINADA - PI. MARTÍ I POL, 1
13. LLAR INFANTS TABALET - C/ AVE MARIA, 7
14. MAGATZEM BRIGADA - CTRA. VELLA DE GIRONA, S/Núm
15. POLICIA LOCAL - Ptge. AJUNTAMENT
16. PAVELLÓ MUNICIPAL D'ESPORTS ELS SAIONERS - C/ SALVADOR ESPRIU, S/Núm
17. SERVEIS SOCIALS - EDIFICI LES MONGES - C/ AVE MARIA,7
18. TEATRE CATALUNYA - PI. DEL CERCLE S/Núm
19. ZONA ESPORTIVA LA NÒRIA (POLIESPORTIU, PISCINA, CAMP DE FUTBOL) Pg. DE LA NÒRIA S/Núm.
20. PUNT DE TROBADA - PI. DEL 1r. D'OCTUBRE

També seran considerats/des sota el protocol de l'Ajuntament totes aquelles persones que són empleats/des de la mateixa i que desenvolupin la seva feina en altres empreses.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

Es durà a terme **a tot el personal que treballa a l'Ajuntament**, així com al personal de nova incorporació se li informará sobre aquelles conductes que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments.

La **divulgació** de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es farà mitjançant una Circular Informativa (veure annexos).

Es plantejarà la **informació** als diferents nivells de l'Ajuntament amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i / o violència física, segons els termes continguts en el present procediment.

FORMACIÓ

Es plantejarà la **formació complementària** als diferents nivells de l'Ajuntament amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

5. DEFINICIONS

DESCRIPCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL:

- a) **Les conductes d'Assetjament Laboral:** En general, tota conducta, actitud o acció que, realitzada amb una certa reiteració i sistematicitat, pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produeixi en el lloc de treball o en ocasió de aquest i que impliqui l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, i pot arribar a lesionar la seva integritat a través de la degradació de les condicions de treball, qualsevol que sigui el motiu que porti a la realització d'aquesta conducta.
- b) **Les conductes de Violència Física:** Aquelles que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents al propi Ajuntament o entre persones de diferents empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball. Queden excloses, les agressions realitzades per persones que no formin part d'aquestes empreses o la presència al centre de treball sigui il·legítima (violència externa).

Conscients de les greus conseqüències que una situació d'assetjament o violència pot tenir tant per a la persona treballadora i les persones que l'envolten, com per al desenvolupament de l'activitat habitual de l'Ajuntament de Santa Coloma de Farners, vol establir una eina de protecció enfront de la violència, per això es delimita el concepte de violència i les seves manifestacions, de manera que qualsevol treballador/a pugui en tot moment saber quan està davant d'una situació de violència laboral interna. Així mateix, s'estableix un procediment "informal" previ per a la resolució d'aquest tipus de conflictes i un procediment de queixa en el cas de no trobar una solució en aquest primer nivell.

Els supòsits que es recullen a continuació es qualifiquen d'assetjament i/o violència física, si bé aquests no conformen una llista tancada.

ASSETJAMENT SEXUAL

Es considera assetjament sexista en el treball qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat dirigit contra una persona per raó del seu sexe, i que es doni amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o **crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**. Quan aquest assetjament sigui de caràcter sexual es considerarà assetjament sexual.

O també es pot definir com "aquella conducta de naturalesa sexual que afecta la dignitat de la dona i de l'home, que implica la imposició de requeriments sexuals no desitjats i que suposa, per tant, un atemptat contra la seva llibertat sexual".


Perquè hi hagi assetjament sexual a la feina s'han de donar els següents requisits:

1. Que es produeixin en l'àmbit de l'organització o direcció d'una empresa o com a conseqüència d'una relació de treball.
2. Que es tracti de comportaments de naturalesa sexual.
3. Que no hi hagi un consentiment lliure de la víctima.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

4. Que les conductes tinguin suficient gravetat, en funció de la seva intensitat, reiteració o efectes sobre la salut de la treballadora o el treballador.

Perquè es consideri assetjament sexual s'han de donar necessàriament la concurrència de tres conductes: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament de caràcter sexual, persistència d'aquest requeriment i rebuig per part de la persona que el rep.

L'assetjament sexual es pot produir tant des de posicions de poder jeràrquic, com entre persones del mateix o inferior nivell laboral.

A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual els següents comportaments:

- Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós, o un acostament físic excessiu i innecessari.
- Invitacions impúdiques o comprometedores.
- Ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i eines de treball.
- Gestos obscens.
- Contacte físic innecessari, fregaments.
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestidors.
- Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi).
- Comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida d'un/a treballador/a.
- Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, sms o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Agressions físiques amb fins sexuals.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa un desig sexual i com a conseqüència la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador o treballadora per raó del seu sexe o condició sexual.

VIOLÈNCIA FÍSICA

Es considera violència física a les conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dues o més persones, caracteritzada per agressivitat -ja sigui reiterada, ja sigui instantàniament- que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar dels treballadors i treballadores en el lloc de treball.


És Violència Física quan es dona:

- Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona.
- Agressions físiques o verbals continuades.
- Conductes i comportaments que suposin el menyspreu i/o des-acreditació per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical.
- Discriminació per aspectes relacionats amb característiques físiques o psíquiques.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

CONFLICTE LABORAL

S'entén el conflicte com aquella **situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones** (comandament, treballador/a, equip, ...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius. Sorgeix com a contraposició dels seus respectius interessos, valors, intencions, aspiracions o expectatives, i la seva evolució hauria de derivar cap a una gestió del conflicte bé sigui a través de la negociació, la mediació o l'arbitratge. Els conflictes que persisteixen en el temps poden donar lloc a malestar i insatisfacció en el treball, així com al trastorn d'ansietat o altres patologies, i fins i tot, com a mitjà per posar fi a una situació de conflicte, **pot derivar en situacions de violència o assetjament laboral (psicològic).**

CONDUCTES QUE SÓN ASSETJAMENT MORAL

Abús d'autoritat

- Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat sense cap causa que ho justifiqui.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que al treballador se li assignen.
- Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu.
- Accions de represàlia davant de treballadors que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant de l'Ajuntament o que han col·laborat amb els reclamants.

Tracte vexatori

- Insultar o menysprear repetidament a un treballador.
- Menysprear o ofendre personalment o professionalment al treballador/a.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada l'accés de períodes de permís i activitats de formació.
- Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.
- Ignorar o excloure al treballador/a dins de l'organització.


Assetjament discriminatori, quan està motivat per:

- Creences polítiques i religioses de la víctima.
- Atacs per motius sindicals.
- Sexe o orientació sexual.
- Dones embarassades o maternitat.
- Edat, estat civil.
- Origen, ètnia, nacionalitat.
- Discapacitat.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

CONDUCTES QUE NO SÓN ASSETJAMENT MORAL (sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Actes puntuals discriminatoris.
- Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diversos/es treballadors/es.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- Amonestacions sense desqualificar per realitzar el treball de forma incorrecta.
- Conflictes personals o sindicals.

TIPUS D'ASSETJAMENT LABORAL SEGONS JERARQUIA


D'acord a la jerarquia de l'assetjador i l'afectat, pot ser classificat en: ascendent, horitzontal o descendent.

- Ascendent:** Es defineix com el tipus d'assetjament, en què la víctima (assetjat/da) és una persona, que ocupa un càrrec de nivell superior, al que ocupa el/la o els/les assetjadors/es dins de l'organització, és a dir quan una persona que ocupa un càrrec superior, és assetjat/da pel/per la seu/va subordinat/da (s/es).
- Horitzontal:** Es defineix com el tipus d'assetjament, exercit per un o diversos companys/es de treball de la víctima. Tots dos tenen el mateix nivell jeràrquic dins de l'organització.
- Descendent:** Es defineix com l'assetjament exercit per una persona, que ostenta un càrrec jeràrquic superior al càrrec ocupat per la víctima (assetjat/da). Aquí, generalment és possible identificar de forma més clara, l'abús de poder.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

6. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

INICI DEL PROCEDIMENT: Presentació de denúncies.

Formarà part d'un **sistema d'alerta i detecció precoç** de les situacions de violència o d'assetjament, la possibilitat que tot treballador o treballadora inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri que està passant per una situació tipificada dins d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física (o qualsevol altra persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament), podrà dirigir-se a la Persona De referència o al Comitè Assessor. La comunicació de la queixa ha de dirigir-se a la persona de referència per **escrit** (encara que inicialment pugui ser de forma verbal).

FASE DE MEDIACIÓ

Procediment "Informal" de resolució del conflicte

En els supòsits en què les actuacions de possibles situacions d'assetjament i/o de violència (física o psicològica) siguin qualificables de **lleus**, la persona **De referència i/o Comitè Assessor**, iniciarà un procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la queixa o denúncia.

Un cop **constatada** l'existència d'indicis que dotin de veracitat la queixa/denúncia presentada, entrarà en contacte de forma confidencial, amb la persona denunciada, sola o en companyia de la persona denunciador, a elecció d'aquesta, per manifestar-li l'existència d'una queixa sobre la seva conducta i les responsabilitats disciplinàries en què, de ser certes i de reiterar les conductes denunciades, la persona denunciada podria incórrer. La persona denunciada podrà exposar el seu punt de vista d'aquesta situació.

En aquest procediment informal de solució, el Comitè Assessor es limitarà exclusivament a transmetre la queixa i a informar la persona denunciador i denunciada de les mesures a adoptar (organitzatives, disciplinàries, ...).


L'**objectiu** del procediment informal serà resoldre el problema extraoficialment; en ocasions, el fet de manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament, és suficient perquè se solucioni el problema. Es realitzarà un seguiment que confirmi que aquesta situació s'ha solucionat.

El procediment es desenvoluparà en un termini màxim de **3 dies** laborables; en principi el **Comitè Assessor-persona de referència**, ha de partir de la credibilitat de la persona denunciador i ha de protegir la confidencialitat del procediment i la dignitat de les persones.

Així mateix, ha de procurar la protecció suficient de la víctima i de la persona denunciador, pel que fa a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

situacions d'assetjament i proposant a aquest efecte les **mesures cautelars** necessàries, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent especialment a les circumstàncies laborals que envoltin a la víctima.

En el termini de **7 dies laborables**, comptats a partir de la presentació de la denúncia, es donarà per finalitzat el procés. Només en casos excepcionals i d'imperiosa necessitat podrà ampliar el termini en 3 dies.

Cal que hagi estat valorada la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procés informal, i si és el cas, es proposaran les actuacions que s'estimen convenients, fins i tot l'obertura d'un procés formal, en el cas de que la solució proposada no fos admesa per les dues parts, i en tot cas, quan no fos admesa com satisfactòria per la víctima.

Del resultat del procediment informal el **Comitè Assessor**, donarà coneixement immediat a l'Ajuntament i la representació del personal tant unitària com sindical i específica en matèria de prevenció de riscos laborals.

Procediment "Formal" de resolució del conflicte

Inici del procés: La denúncia, valoració prèvia i adopció de mesures cautelars.

Quan les actuacions denunciades puguin ser constitutives d'assetjament **greu o molt greu** o en el supòsit que la persona denunciant no es consideri satisfeta en la solució aconseguida en el procediment informal de solució, bé per entendre inadequada la solució oferta o bé per produir reiteració en les conductes denunciades, o si no va considerar aconsellable acudir al procediment informal de solució, i sense perjudici del seu dret a denunciar davant la Inspecció de Treball, així com en la via civil, laboral o querellar en la via penal, podrà plantejar una denúncia formal, amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la/les persona/es denunciada/s.

Quan s'hagi seguit procediment informal previ, la denúncia que donarà començament al procediment formal, ha de constar **per escrit**.

Qualsevol persona que tingui coneixement d'algun acte d'assetjament o violència laboral, podrà denunciar personalment o per mitjà de terceres persones aquesta situació.

La persona De referència i/o el Comitè Assessor han de garantir la màxima **serietat i confidencialitat** de totes les denúncies formals, amb l'advertiment de sanció en cas que no es respecti aquest principi.


Un cop **signada la denúncia** per part de la víctima, **es comunicarà** de forma confidencial la situació a l'Ajuntament perquè aquest, si escau, adopti **mesures cautelars** com, si fos possible, l'allunyament immediat dels subjectes actiu i passiu l'assetjament amb l'objectiu d'impedir que la situació lesiva per a la salut i integritat de la víctima, continuï produint-se.

Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o detriment en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

La persona De referència i/o el Comitè Assessor, **informarà** de tots els extrems de la denúncia i de les actuacions dutes a terme fins a aquest moment i de les seves apreciacions sobre la seva credibilitat.

La persona De referència i/o el Comitè Assessor, utilitzarà els **procediments d'investigació** que consideri fonamentals per a la confirmació de la veracitat de la denúncia, respectant en tot cas els drets fonamentals de les persones implicades, sobretot el dret a la intimitat i a la dignitat d'ambdues.

Haurà de donar notificació de la presentació de la denúncia el més ràpidament possible a la persona denunciada.

Haurà més donar-li audiència en presència o no de la víctima a elecció d'aquesta última. Tant una com l'altra, podran sol·licitar la presència d'una altra o altres persones integrants dels òrgans de representació, o si es considera convenient d'altres o altres treballadores a l'efecte de configurar la prova testifical.

S'intentarà recollir tota la informació amb una única explicació dels fets per part de la víctima (llevat que resultés imprescindible establir posteriors entrevistes per a la resolució del cas), garantint la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

La persona De referència i/o el Comitè Assessor podran decidir, si ho considera necessari, que la Investigació de la situació d'Assetjament Psicològic, Sexual i per Raó de Sexe i/o Violència física sigui duta a terme per un/a pèrit extern/a .

FASE DE RESOLUCIÓ

Conclusió del procés. Aplicació de mesures disciplinàries.

En el termini màxim de **20 dies laborables** comptats a partir de la presentació de la denúncia, el Comitè Assessor/persona De referència, elaborarà i aprovarà un informe sobre el suposat d'assetjament o violència laboral investigada, en el qual indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i procedirà, si escau, a proposar les mesures disciplinàries oportunes.

Aquest informe es traslladarà a l'Ajuntament de forma immediata.


Només en casos excepcionals i d'imperiosa necessitat podrà ampliar-se el termini en **5 dies laborables**.

Es garantirà que no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en les investigacions, de la mateixa manera que cap a les persones que s'oposin o critiquin qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre si mateixes o davant tercers.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

L'adopció de mesures que suposin un tractament desfavorable d'algun dels subjectes assenyalats (persones denunciants, testimonis, o coadjuvants) seran sancionades d'acord amb el règim disciplinari regulat a continuació.

No obstant, l'anterior, **les denúncies**, al·legacions o declaracions, que es demostrin com **intencionadament fraudulentos i dolosos**, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, **seran sancionades** sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.

Si s'haguessin produït represàlies o existit perjudici per a la víctima durant el procés de violència i assetjament, aquesta serà restituïda en les condicions en què es trobava abans del mateix.

Amb un objectiu dissuasori, del resultat de la investigació realitzada i de l'expedient sancionador, es donarà coneixement suficient en l'àmbit en què l'actuació sancionada va ser portada a terme.

Si el Comitè Assessor, no fos capaç d'acumular les proves necessàries perquè la denúncia pugui ser declarada fundada, la persona denunciant no podrà ser obligada a treballar contra la seva voluntat amb la persona denunciada. L'Ajuntament pot facilitar el canvi de lloc de treball.

METODOLOGIA PER A LA RESOLUCIÓ DEL POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT

TIPIFICACIÓ DE FALTES I SANCIONS.

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons estableix l'art. 95 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per sancionar aquests conductes se seguirà el procediment determinat per a tot el personal de l'Ajuntament de Santa Coloma de Farners (funcionaris i laborals).

Falta greu: Assetjament vertical. Conductes d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració en tot el procés.

Falta greu o molt greu: Assetjament laboral psicològic, segons les circumstàncies del cas.

Infracció disciplinària: Conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o bé ha col·laborat en la investigació

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

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


L'article 96 de la referida Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, preveu les possibles sancions que es poden imposar davant d'aquestes actuacions, considerades falta greu o molt greu, que són:

a) Separació del servei del funcionari, que en el cas del funcionari interí comporta la revocació del nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

Vies externes: Administrativa i judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar; entre d'altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

PLA D'ACCIÓ PREVENTIU.

La prevenció d'unes conductes inadequades o violentes com són les conductes d'assetjament s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, a fi **d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'assetjament**. Per a això, és prioritari el desenvolupament d'una **cultura constructiva** en el lloc de treball basada en **valors ètics de seguretat, respecte mutu, tolerància, igualtat d'oportunitats i cooperació i qualitat del servei**.

Hem de partir de la premissa que la cura i **vigilància de la seguretat i salut** dels/les treballadors/es contribueixen a millorar el **clima** de la feina.

Amb aquesta finalitat es desenvoluparan les següents accions:

- **Campanyes divulgatives d'informació i sensibilització:** Les quals contribuiran a ensenyar com detectar una situació d'assetjament (de qualsevol tipus) i a informar sobre els drets i recursos amb què compten els empleats/es. Aquestes campanyes poden concretar-se en el lliurament de **guies o fullets informatius**, en la celebració de **jornades o xerrades** específiques sobre la matèria, convocades a l'efecte, així com de qualsevol altra acció que es consideri convenient per al compliment de les finalitats d'aquest Protocol.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00


 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

- **Cursos de formació per a responsables o comandaments intermedis:** El contingut els doti d'habilitats per comptar amb estratègies que millorin el clima de l'organització, la prevenció d'actes d'assetjament i que fomentin la seva responsabilitat i competència a l'hora d'abordar el conflicte. Aquesta formació es facilitarà especialment a aquells membres de l'Ajuntament que, en virtut del que estableix el present Protocol, tinguin alguna competència en els procediments d'advertència o dació de compte d'aquestes situacions, perquè puguin reconèixer i tallar els possibles conflictes en el seu origen.
- S'ha de **integrar a la formació contínua dels comandaments** una definició clara de conductes "**obligatòries**" i de conductes "**intolerables**", tant en la seva pròpia conducta com en la dels seus subordinats.
- **Aprovació i posada en pràctica d'aquest Protocol** d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball: L'Ajuntament demostrarà amb això el seu ferm compromís d'evitar situacions d'assetjament, siguin quines siguin les seves modalitats, a l'atemptar aquestes contra la dignitat dels treballadors i treballadores. Per a això, el Protocol serà difós a tots els treballadors i treballadores mitjançant l'enviament d'una còpia, bé per mitjans telemàtics, en aquells casos que fossin possibles, bé mitjançant el lliurament de fotocòpies, així com mitjançant la seva publicació a la intranet existent a la pàgina web de l'Entitat. Aquest protocol es lliurarà al personal de nou ingrés, dins de la informació que se'ls notifiqui en els primers dies.
- **Aprovació del sistema de consultes**, establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon), on es puguin realitzar consultes i rebre assessorament informatiu sobre assetjament (qualsevol modalitat), de manera anònima.
- **Adopció de mesures preventives o cautelars que minimitzin els efectes de l'assetjament:** En defensa dels drets de les diferents parts afectades es poden adoptar les mesures oportunes sempre que hi hagi denúncia formal d'aquestes conductes.
- **A través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals**, l'Ajuntament realitzarà periòdicament l'**avaluació de riscos psicosocials** per tal de determinar la seva naturalesa i freqüència en relació amb la feina, i per detectar possibles situacions que poguessin generar conductes d'assetjament.
- Inclusió en els **respectius Convenis i Acords** de clàusules que previnguin i sancionin actituds d'assetjament en l'entorn laboral: A efectes de prevenir i sancionar, es tractarà d'evitar qualsevol tipus d'assetjament, amb implicació dels representants dels treballadors/es. Es prestarà una **especial atenció a les dones**, ja que les conductes d'assetjament, en ser normalment conductes de poder, afecten majorment a aquest col·lectiu al qual la discriminació per raó de sexe li fa més vulnerable a aquest tipus de conductes.
- **Mesures preventives** d'evitació d'aquestes conductes **mitjançant el diàleg** amb el presumpte actor de la situació de violència en el treball, abans que aquesta arribi a convertir-se en assetjament: Es demanaran suports en l'entorn laboral de la persona assetjada per tal que la implicació solidària dels companys aconsegueixi una funció protectora.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

- **Mesures de reparació i retorn a la situació anterior:** En els casos que es provi l'existència d'assetjament, en el cas de la persona assetjada, es tractarà de reparar la situació generada, així com d'evitar qualsevol possible represàlia que es pogués produir tant per l'assetjat com per a qualsevol denunciant.
- **Integració dels principis d'aquest Protocol:** Els criteris d'actuació i principis a que l'Ajuntament es compromet en el present Protocol hauran d'integrar, de forma transversal, en tota la formació contínua.

Avaluació i revisió periòdica del funcionament o implantació del Protocol.

- Es procurarà per tots els mitjans possibles, que tant el personal de l'AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, com les entitats proveïdores coneguin la **política de l'Ajuntament en aquesta matèria.**

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

- El Comitè Assessor/persona De referència, portarà el **control de les denúncies** presentades i de la resolució dels expedients amb l'objectiu de realitzar cada dos anys un informe de seguiment sobre l'aplicació del present protocol. Informar dels mateixos al Comitè de Seguretat i Salut
- S'ha de garantir que la **política informativa i formativa** de l'Ajuntament en matèria de riscos laborals inclogui la formació adequada en matèria de violència, violència de gènere i en particular sobre assetjament sexual i sexista i els seus efectes en la salut de les seves víctimes, a tots els nivells: personal treballador, directiu, comandaments intermedis, representació del personal tant unitària, sindical, i específica en matèria de prevenció de riscos laborals.
- **Almenys un cop l'any**, s'actualitzarà la **formació del personal** en aquesta matèria i especialment del personal **directiu i comandaments intermedis** mitjançant la programació d'un curs formatiu.
- Es durà a l'**avaluació de riscos i es planificaran, les mesures preventives resultants** de cada cas concret estudiat.
 - El **seguiment de l'execució i compliment de les mesures preventives** proposades correspondrà al Comitè Assessor/persona De referència, havent de prestar una especial atenció, en els casos en què hagi pogut haver afectació de les víctimes, al suport i, si escau, rehabilitació de les mateixes.
 - S'ha de prestar també una atenció especial a l'evitació de possibles situacions **d'hostilitat en l'entorn de treball**, quan es produeix la **reincorporació de l'empleat/a** que hagi estat de baixa laboral, després d'una denúncia d'assetjament.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

7. DESENVOLUPAMENT

LLISTAT DE GARANTIA

a) Deure de sigil:

A tota persona que tingui una relació de servei amb AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, i hagi participat en qualsevol de les fases previstes en aquest procediment se li exigirà el deure de sigil, confidencialitat, secret i discreció, d'acord amb el que estableix la legislació vigent en matèria d'ocupació i administració pública.

b) Protecció del dret a la intimitat i a la privacitat:

1. En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat i a la privacitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.
2. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà pel que estableix la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals.

c) Dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut:

AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament moral, sexual i/o per raó de sexe a la feina. Així com, donarà el suport organitzatiu, metge i/o psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.

d) Absència de represàlies:

AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS, assegurarà que no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies, les persones que considerin que han estat objecte de mobbing a la feina, les que plantegen una reclamació o denúncia en matèria de mobbing a la feina o les que presten assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest Protocol, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte sotmès a règim disciplinari.

e) Falsa denúncia:

Si de la investigació constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar al denunciat/a, o a l'Ajuntament, el Comitè podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

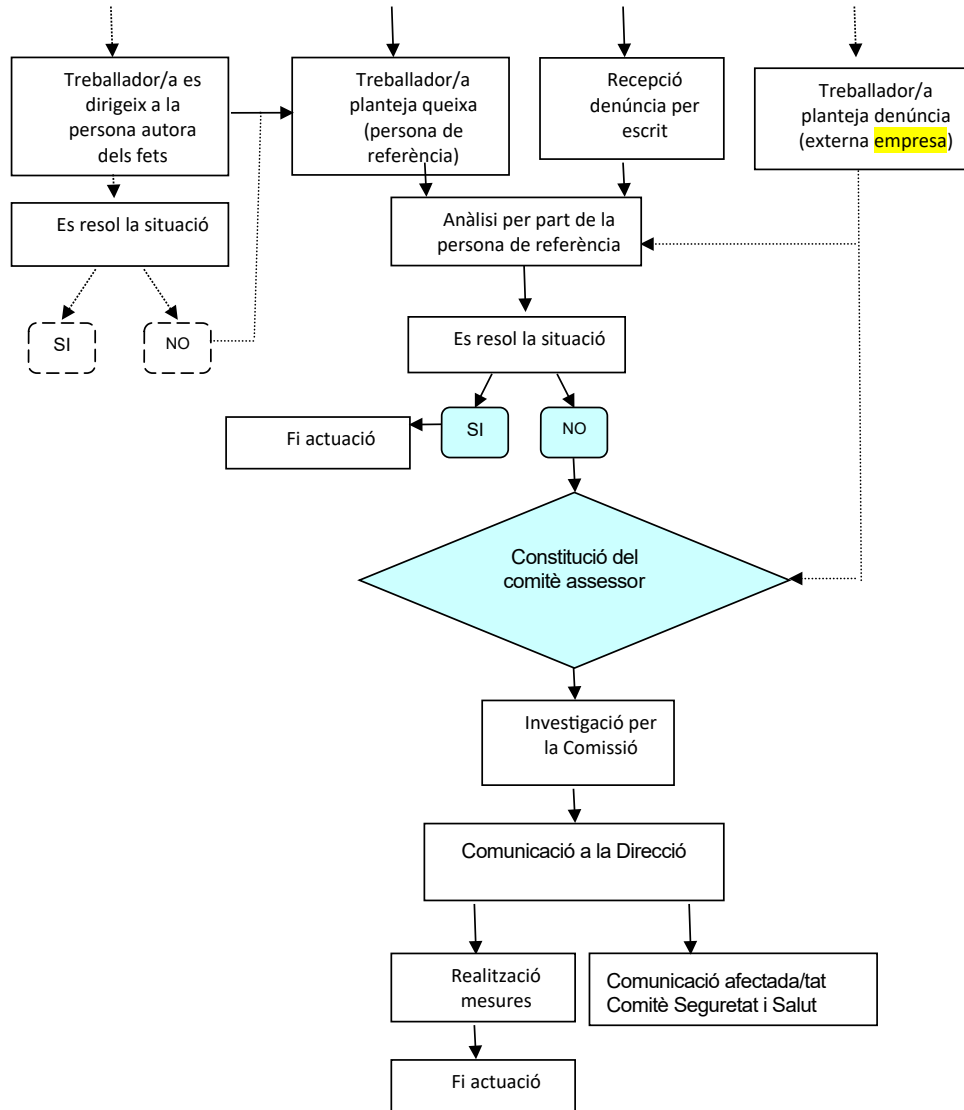
SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
 2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	<p>PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA</p>	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	--	-------------------------------------

8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL

VIES DE RESOLUCIÓ ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE




A _____, _____ d _____ de 20 _____

Signatures:

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

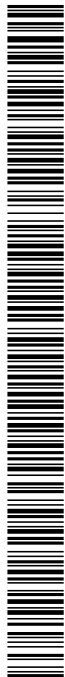
Per l'Ajuntament

Per la part social

9. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

La documentació de referència es la següent:

LEGISLACIÓ REFERENCIA	DE	APARTATS
Constitució Espanyola. 1978		Art. 15 Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, no puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants. Queda abolida la pena de mort, llevat del que puguin disposar les lleis penals militars per a temps de guerra.



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

Ajuntament de
Santa Coloma de Farners
**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Art.4.2 c)

A la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

Art.4.2 e)

A la relació de treball, els treballadors tenen dret:

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art. 17.1

S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol.

Seràn igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Art. 54.2 g)

Es consideraran incompliments contractuals:

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Disposició addicional vuitena. obliga els governs locals a elaborar plans d'igualtat: 1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un

pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

Art.14, h,i,j de l'article 14,

Referit als drets individuals dels empleats públics, s'estableix l'aspecte a la

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	---	-------------------------------------


	<p>intimitat, orientació sexual, pròpia imatge, dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe i a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, instant les administracions públiques a adoptar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p> <p>Art. 95 Cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.</p>
<p>Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/95.</p>	<p>Art. 16 Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.</p> <p>Art. 18.2 L'empresari ha de consultar els treballadors i ha de permetre la seva participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, de conformitat amb el que disposa el capítol V d'aquesta Llei.</p> <p>Els treballadors tenen dret a efectuar propostes a l'empresari, així com als òrgans de participació i presentació que preveu el capítol V d'aquesta Llei, adreçades a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa.</p> <p>Art. 19 Formació dels treballadors.</p> <p>Art. 23 Documentació.</p> <p>Art. 33 Consulta dels treballadors.</p>
<p>R.D. 39/1997 de 17 de gener, pel qual aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.</p>	<p>Article 5.3 Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assaigs i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que s'han d'utilitzar, o quan els criteris d'avaluació contemplats en aquesta normativa s'hagin d'interpretar o precisar a la llum d'altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si n'hi ha, els mètodes o criteris recollits en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normes UNEIX. 2. Guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, de l'Institut Nacional de Silicosis i protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com d'institucions competents de les comunitats autònomes. 3. Normes internacionals. 4. En absència dels anteriors, guies d'altres entitats de prestigi reconegut en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment que compleixin el que estableix el primer paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article i proporcionin un nivell de confiança equivalent.
<p>Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal. Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text</p>	<p>Art. 184, tipifica l'assetjament sexual com a delicte.</p> <p>Art. 92.h recull els drets dels funcionaris, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques</p>



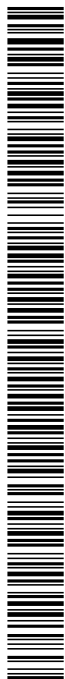
SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	<p>PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA</p>	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	--	-------------------------------------

<p>únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.</p>	<p>de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.</p>
<p>Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.</p>	<p>Art. 240 regula el règim disciplinari, recull com a falta molt greu totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com qualsevol atemptat greu contra la dignitat dels treballadors o treballadores.</p>
<p>Directiva 2006/54/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.</p>	<p>La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual del 27 de novembre de 1991 constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta norma comunitària.</p>
<p>Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.</p>	<p>Art. 1 Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>Art. 2 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.</p> <p>Art. 3 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre.</p> <p>Art. 4 Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.</p> <p>Art. 5 Modificació de la disposició addicional seixanta-una de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 2009.</p> <p>Art. 6 Modificació del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions a l'Ordre Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.</p> <p>Art. 7 Modificació de la Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.</p>
<p>Llei d'Infraccions i sancions a l'ordre social. Reial Decret Legislatiu 5/2000.</p>	<p>Art. 8.13 Considera infracció molt greu de l'ordenament social. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu de la mateixa.</p> <p>Art. 8.13 bis L'assetjament per raó de sexe quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.</p> <p>Art. 4.2</p>



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	<p>PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA</p>	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	--	-------------------------------------

	<p>e) Al respecte de la seva intimitat i de la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.</p>
<p>Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.</p>	<p>Secció tercera. Treball, ocupació i empresa</p> <p>Art. 32 Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.</p> <p>Art. 34 Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a la feina.</p> <p>Art. 35 Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes a la feina.</p> <p>Art. 36 Plans d'igualtat a les empreses.</p> <p>Art. 37 Qualificacions professionals.</p> <p>Art. 38 Promoció de mesures d'igualtat efectiva als convenis col·lectius.</p> <p>Art. 39 Responsable sindical d'igualtat.</p> <p>Art. 40 Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva.</p> <p>Art. 41 Incorporació de la perspectiva de gènere als expedients de regulació d'ocupació.</p> <p>Art. 42 Incorporació de la perspectiva de gènere a les actuacions de la Inspecció de Treball.</p> <p>Art. 43 Inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral.</p> <p>Art. 45 Impuls i promoció d'accions de l'economia social, treball autònom i emprenedoria de les dones.</p>
<p>Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.</p>	<p>CAPÍTOL III Mercat de treball</p> <p>Art. 20 Integració del dret a la igualtat de tracte i les oportunitats de les persones LGBTI.</p> <p>1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p> <p>2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per això, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.</p> <p>3. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no discriminació, mitjançant les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les empreses petites i mitjanes, que han d'incloure el suport tècnic necessari.</p> <p>Art. 21</p>



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

Ajuntament de
Santa Coloma de Farners
**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

Mesures i actuacions per a l'ocupació. El departament competent en matèria de treball ha de:

- a) Garantir d'una manera real i efectiva, mitjançant la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.
- b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara: 1r Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics. 2n Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats. 3r Incentivar les forces sindicals i empresarials perquè realitzin campanyes divulgatives. 4t Promoure als espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries. 5è Impulsar l'adopció a les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI. BUTLLETÍ OFICIAL DE L'ESTAT LEGISLACIÓ CONSOLIDADA Pàgina 11
- c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI al sector públic i al sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació.
- d) Desenvolupar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.
- e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.
- f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant al sector públic com al privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat quant a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin a nivell laboral.
- h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

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

Art. 4

Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes. La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

Art. 6

Discriminació directa i indirecta: Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que un altra en situació comparable

Art.7

Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

Ajuntament de
Santa Coloma de Farners**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social.

constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Art.8

Discriminació per embaràs o maternitat: Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Art.11

Accions positives: Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixen aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Art. 48

a) Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i han d'incidir especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe incloent-hi els comesos en l'àmbit digital.

b) Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones practiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

c) Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, amb especial atenció a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi els comesos en l'àmbit digital, mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar.

Art. 5


Àmbits de la violència masclista.

Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb el treball, i que pot adoptar dues tipologies:

a) Acorralo per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi el efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	<p>PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA</p>	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	--	-------------------------------------

ofensiu.

b) Acorralo sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

CAPÍTOL 7 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social.

Art. 27

El Govern, mitjançant els instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ser tractades amb dignitat i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament.

Art. 28

1. El Govern ha d'impulsar, amb l'acord dels agents socials, que les empreses que tinguin la seu social o exerceixin activitats a Catalunya estableixin mesures concretes i procediments d'actuació per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

2. El Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant el seguiment de les pràctiques desenvolupades al lloc de treball, els convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi experiències i bones pràctiques o qualsevol altre instrument.

Art. 29

1. Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual. i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir en aquests casos, als centres de treball.

2. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm./69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.

Considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere a l'àmbit laboral


Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals 3/2018.

Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals. Aquesta llei incorpora nous aspectes que afecten no només ciutadans, sinó els sectors públic i privat.



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

10. ANNEXOS

ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA

CIRCULAR INFORMATIVA

AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE FARNERS

ÍNDEX

1. ¿QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? ¿QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL EN EL TREBALL? ¿QUÈ ÉS VIOLÈNCIA FÍSICA?

- Què és el conflicte laboral?
- Què és violència física?
- Quins comportaments es poden considerar com assetjament psicològic?
- Quins comportaments es poden considerar com assetjament sexual?
- Què no és assetjament?


2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

1. QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? QUE ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL EN EL TREBALL? QUÈ ÉS VIOLÈNCIA FÍSICA?

El **conflicte laboral** és aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, treballador/a, equip, ...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

La **violència física** són aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

L'**assetjament psicològic** és aquella situació laboral en què una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema sobre una altra, de forma sistemàtica i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir a la persona, professional o psicològicament.

L'**assetjament sexual** és aquella situació en què 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, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En general, la part fustigadora té més recursos al tenir més suports o una posició superior a la del treballador/a assetjat/da.

Característiques fonamentals:

- Que es produeixi en el lloc de treball.
- Que hi hagi dues parts: el/la assetjador/a i la víctima.
- Que es doni un comportament no desitjat i ofensiu.
- Que es tracti d'episodis reiterats i de manera prolongada en el temps.
- Es dona sempre en una situació d'asimetria (força física, posició jeràrquica, dependència material ...), provocada intencionadament i premeditada.


Quins comportaments es poden considerar com assetjament psicològic?

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat o absurds o degradants.
- Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats del treballador/a.
- Treure importància sistemàticament a l'esforç del treballador/a, o als seus assoliments, o atribuir-los a l'atzar o altres factors.
- Qüestionar les decisions d'una persona.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

- Exercir pressions per induir a l'error.
- Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i la vida privada.
- Realitzar atacs verbals a les actituds i creences.
- Llançar rumors sobre un/a treballador/a malintencionats.
- Menysprear el treball realitzat pel treballador o treballadora.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment.
- Denegar de manera injustificada l'accés de períodes de permís i/o activitats de formació.
- Amagar informació al treballador relativa a la feina o a l'organització.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys/es.
- Retirar la paraula a la persona.
- Aïllament deliberat al treballador/a tant física com socialment.
- Excloure o ignorar al treballador/a dins de l'organització.
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no.
- Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats a una altra persona de manera malintencionada.

Quins comportaments es poden considerar com assetjament sexual?

- Fer acudits o bromes, floretes de contingut sexual.
- Petició de cites reiterades, acostaments excessius, gestos, mirades insinuants ...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions sexuals.
- Petició de mantenir relacions sexuals.
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company o companya.
- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, ...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament.
- Assalt o violació sexual.

Aquestes llistes no tenen caràcter exhaustiu ni exclouent, d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic i sexual a la feina.


Què no és assetjament?

- Una situació aïllada i que es dona de forma puntual.
- Quan es busca millorar la feina.
- Autoritarisme excessiu del superior/a.
- Aquella activitat que per si mateixa comporta aïllament.
- Comentaris no malintencionats.
- Manca de comunicació.
- Friccions i tensions puntuals davant d'una demanda laboral.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament laboral afecta negativament tant al treballador/a com a l'organització:

- **Conseqüències per a la persona treballadora afectada:**

Psíquiques: Ansietat, estrès, sentiments d'indefensió, por contínua, deteriorament intel·lectual, depressió, disminució de l'autoestima, frustració, agressivitat, irritabilitat, dificultat en concentrar-se, ...

Físiques: dolors musculars i de cap, fatiga crònica, problemes gastrointestinals, hipertensió alteracions de la son i de la gana, pèrdues de memòria, augment d'hàbits d'addicció (fumar, alcohol ...), impotència ...

Socials: alteracions de la vida familiar i social a causa de l'increment del nerviosisme, irritabilitat, alteració de l'afectivitat ...

- **Conseqüències per a l'organització.**

- Disminució de la quantitat i qualitat de treball.
- Disminució de la motivació i satisfacció laboral del treballador/a.
- Augment de l'absentisme laboral.
- Increment de malalties i baixes amb costos per a l'Ajuntament.
- Augment dels accidents de treball a causa d'una disminució de l'atenció i de la concentració en el lloc.
- Abandonament de l'Ajuntament davant la impotència de no poder afrontar el problema o derivar en un acomiadament per negar-se o sotmetre a qualsevol tipus d'assetjament.
- Empitjorament del clima laboral: dificultat de treballar en equip, deteriorament de les relacions interpersonals, creació de rumors.
- Mala imatge.


3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Per fer front a l'assetjament des de l'Ajuntament s'han iniciat les següents actuacions:

- Declaració de Principis on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, defensant el dret de tots els treballadors i treballadores a ser tractats amb dignitat i en la qual s'indica de manera explícita que les conductes d'assetjament ni es permetran ni s'aprovaran.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions de conflicte, assetjament i violència i s'informa del procediment a seguir per la víctima davant d'una situació d'aquest tipus, assegurant la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.
- Dins d'aquest protocol s'han creat les figures de la persona De referència i del Comitè Assessor, que són aquelles persones que han estat designades per part de l'Ajuntament per rebre les queixes i denúncies per part dels/les treballadors/es sobre una possible situació d'assetjament laboral.
- Programa d'informació i formació adreçada al personal sobre els aspectes assetjament laboral o sexual i violència física.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament o violència en el treball has d'informar de la situació a la persona designada (persona de referència o persones del Comitè Assessor) i/o als/les representants dels treballadors i treballadores.

La persona de referència t'informarà sobre els teus drets i obligacions, t'orientarà sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc ...) i farà que s'iniciï una investigació, discreta i objectiva.

La comunicació de la queixa ha de dirigir-se a la persona de referència per escrit (correu postal, correu electrònic ...). Aquest es posarà en contacte amb el/la afectat/a i mantindrà una entrevista amb ell/a en un **termini màxim de tres dies laborables** següents a la seva recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, garantint la confidencialitat durant tot el procés.


PERSONA/ES DE REFERÈNCIA

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL
ISABEL ROQUETA CASALPRIM	661588185	iroqueta@scf.cat
CAROLINA FONTÀS COLOMER	661587685	cfontas@scf.cat

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
--	---	-----------------------------

ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA

DENÚNCIA

No. de Denúncia:	____ / ____
------------------	-------------

Sol·licitant			
<input type="checkbox"/>	Persona/es afectada/es	<input type="checkbox"/>	Comitè de Seguretat i Salut
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Recursos Humans
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Altres:

Tipus d'assetjament			
<input type="checkbox"/>	Moral/Laboral	<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Per raó de sexe
<input type="checkbox"/>	Per raó d'orientació sexual	<input type="checkbox"/>	Conflicte Laboral
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Altres discriminacions (especificar):

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
NIF:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Dades professionals:			
Centre de treball:		Departament:	
Lloc de treball:		Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de treball:		Antiguitat a l'Ajuntament:	



Codi Segur de Verificació: fa41c9b6-bf86-4223-b296-8edb296c18b8
Origen: Ciutadà
Identificador document original: ES_L01171805_2023_1866489
Data d'impressió: 22/12/2023 14:35:58
Pàgina 38 de 46

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

Dades de la persona demandant	
Nom i cognoms:	
NIF:	
Dades professionals:	
Centre de treball:	Departament:
Lloc de treball:	Tipus de contracte:
Antiguitat en el lloc de treball:	Antiguitat a l'Ajuntament:

Descripció dels fets
(Incloure descripció dels fets, dates, llocs, possibles testimonis, ...)

Documentació annexa			
<input type="checkbox"/>	Si (especificar)	<input type="checkbox"/>	No

Sol·licitud	
<input type="checkbox"/>	Demano inici del Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral

Localitat i data

Signatura de la/les persona/es interessada/t



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 <p>Ajuntament de Santa Coloma de Farners</p>	<p>PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA</p>	<p>Edic.: 01-22 Ref: 912042</p>
--	--	-------------------------------------

ANNEX III. CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ ASSESSOR

DESIGNACIÓ DEL COMITÈ ASSESSOR

Ajuntament:	Centre de treball:
-------------	--------------------

En compliment amb el Protocol de Prevenció i intervenció en situacions d'assetjament i violència en el treball, es constitueix el Comitè Assessor i es designa als seus integrants.

COMITÈ: Serà paritari (representació treballadors/es i Ajuntament), també serà paritari sempre que es pugui en la condició de gènere. Si el Comitè Assessor ho requereix es nomenarà una persona especialista.

DESIGNACIÓ/RECLUSACIÓ: es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integren i les persones implicades en el procediment, per tant, els membres del Comitè Assessor podran fer ús de la recusació en cas de parentiu, amiat, enemistat, superioritat o subordinació immediata, en aquest cas es nomenarà una altra persona que compleixi amb la circumstància a dalt indicada.

Corresponen al Comitè Assessor les següents funcions:

- Establir els procediments necessaris per a demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament laboral i sexual o violència laboral.
- Elaboració de propostes per a la millora de les queixes formulades.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a l'Ajuntament perquè es duguin a terme les actuacions preceptives.

Designació membres de la Comitè Assessor:		
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Data designació Comitè Assessor:		

Signatura Representants de l'Ajuntament:


D. _____	D. _____	D. _____
D.N.I. _____	D.N.I. _____	D.N.I. _____
Signatura _____	Signatura _____	Signatura _____
D. _____	D. _____	D. _____
D.N.I. _____	D.N.I. _____	D.N.I. _____



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

Signatura

Signatura

Signatura

ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

INFORME D'INVESTIGACIÓ

Informe No.:

Ajuntament:

Centre de treball:

Departament:

Lloc de treball:

Dades del treballador/a denunciant:

Nom:

1r. Cognom:

2n. Cognom:

Edat:

Data ingrés Ajuntament: / /

Antiguitat lloc:

MESOS

DIES

Dades del treballador/a denunciat:

Nom:

1r. Cognom:

2n. Cognom:

Edat:

Data ingrés Ajuntament: / /

Antiguitat lloc:

MESOS

DIES

Correspon a denúncia No.:

Anàlisi de la denúncia (persona de referència):

Codi Segur de Verificació: fa41c9b6-bf86-4223-b296-8edb296c18b8
 Origen: Ciutadà
 Identificador document original: ES_L01171805_2023_1866489
 Data d'impressió: 22/12/2023 14:35:58
 Pàgina 42 de 46

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament
 2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00



Ajuntament de
Santa Coloma de Farners

**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

CONCLUSIONS COMITÈ ASSESSOR:**Accions correctores proposades:**

A.-

B.-

C.-

Valoració econòmica de la/les acció/ns
correctora/es:

A.-

B.-

C.-

Data prevista de realització:

A.- / /

B.- / /

C.- / /

Responsable execució acció/ns correctora/es:

A.-

B.-

C.-

Data redacció informe:

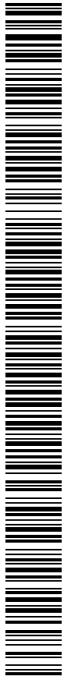
/ /

Signatura (s) participant (s) investigació:

Sr/a.

Sr/a.


Sr/a.



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

 Ajuntament de Santa Coloma de Farners	PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA	Edic.: 01-22 Ref: 912042
---	---	-----------------------------

ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER A LA VALORACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.

Es proposa com a eina de suport en l'anàlisi d'un possible cas d'assetjament el qüestionari Ebal. Aquest procediment de solució autònoma dels conflictes laborals, basat en les **NTP 891 i 892 de l'INSHT**.

Qüestionari EBAL (Escala Breu d'Assetjament Laboral, d'E. Carbonell, 2009)

El Qüestionari Ebal s'utilitza per realitzar una valoració preliminar del nivell d'assetjament laboral. El procés és garantista i respectuós amb els drets d'intimitat i amb el deure de confidencialitat.

MÈTODE EBAL (ESCALA SIMPLE D'ASSETJAMENT LABORAL):

Normes per a la seva aplicació:

- El qüestionari l'ha d'aplicar el/la Tècnic en PRL del Comitè Assessor, mai la persona afectada ni una persona relacionada amb el conflicte.
- S'ha de sol·licitar a la persona afectada que relati quines conductes ha experimentat com vexatòries en els últims mesos (preferentment s'acotarà l'inici de l'assetjament i es fixarà el seu final en el moment de l'avaluació). Si el període supera els 3 mesos, es triarà aquest últim període com a referència.
- Es passa el qüestionari EBAL anotant les conductes percebudes i la freqüència amb què es produeixen.
- Posteriorment es constatarà la informació rebuda a través d'altres fonts d'informació: **entrevistes** a altres companys, documentació aportada, etc. les conductes constatades en aquesta fase donaran per vàlides les respostes del qüestionari, però, es podrà dubtar de la validesa de les conductes que només han estat subministrades per la persona afectada. Un cop corregit el qüestionari amb aquestes anotacions ja es pot valorar el mateix.

El mètode EBAL consisteix en la projecció d'un qüestionari de 16 preguntes agrupades en 6 símptomes d'assetjament:

1. Descrèdit laboral
2. Aïllament social i laboral
3. Desprestigi personal
4. Agressions i humiliacions
5. Robatoris i danys
6. Amenaces

Per a cada símptoma el mètode identifica tant la seva existència (escala dicotòmica), com una escala d'intensitat (escala tipus Likert de 0 a 3):

- **0.** Tot just. Mai o com a màxim una o dues vegades en els últims 3 mesos.
- **1.** Una mica. Gairebé totes les setmanes en els últims 3 mesos.
- **2.** Bastant. Totes les setmanes, més d'una vegada en els últims 3 mesos.

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

Ajuntament de
Santa Coloma de Farners
**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

- **3.** Molt. Gairebé tots els dies en els últims 3 mesos.

El mètode consisteix en el comptatge de les conductes d'assetjament percebudes (respostes SI) i el sumatori de la freqüència d'intensitat amb què es presenten (de 0 a 3). Es pren una decisió en funció del criteri que apareix a la Taula següent:

Escala de resultats EBAL.

Si apareix assenyalada una casella D, l'afectat/da requereix intervenció immediata.

Si apareix algun espai de la columna C assenyalat es recomana atendre el procés d'assetjament.

Si totes les marques apareixen a les columnes A i B no es fa necessari una atenció especial, si bé, en el cas de les columnes B i C s'ha de supervisar l'evolució.

Si un sol Criteri Crític es compleix, pot no donar-se una persecució però procedeix una valoració en profunditat depenent del criteri com seria el cas d'agressions o assetjament sexual.

		A	B	C	D
Número Total Criterios		0 a 5		6 a 9	10 o +
Frecuencia	1. Descrédito Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2. Aislamiento Social Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3. Desprestigio Personal	0 a 2		3 a 5	6 o +
	4. Agresiones y Humillaciones	0 a 2		3 a 5	6 o +
	5. Robos y Daños	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6. Amenazas	0 a 2		3 a 5	6 o +
Total de Frecuencia		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +

		A	B	C	D
Criterios Críticos		0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencias Críticas		0	1 a 3	4 a 6	7 o +

EL QÜESTIONARI ES MANTÉ EN CASTELLÀ, JA QUE NO EXISTEIX UNA TRADUCCIÓ OFICIAL AL CATALÀ

SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

Ajuntament de
Santa Coloma de Farners
**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

		A		B. Frecuencia			
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.	SI	NO	0	1	2	3
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...	SI	NO	0	1	2	3
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...	SI	NO	0	1	2	3
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales	SI	NO	0	1	2	3
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado	SI	NO	0	1	2	3
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales	SI	NO	0	1	2	3
	Rumores sobre vida privada	SI	NO	0	1	2	3
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc...	SI	NO	0	1	2	3
4. Agresiones y Humillaciones	Agresión Física Explícita	SI	NO	0	1	2	3
	Acoso o insinuaciones sexuales	SI	NO	0	1	2	3
	Prácticas Laborales Humillantes	SI	NO	0	1	2	3
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo	SI	NO	0	1	2	3
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.	SI	NO	0	1	2	3
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo	SI	NO	0	1	2	3



SIGNATURES

1.- Ajuntament de Santa Coloma de Farners. Diligència per fer constar que l'Ajuntament en Ple, en sessió de 20 de març de 2023, va aprovar inicialment aquest protocol, quin acord es publicà al BOP de Girona núm. 63, de 30 de març de 2023, i no havent-se presentat cap recurs durant la seva exposició pública, ha esdevingut aprovat definitivament

2.- Marta Valls Bermudo (SIG) (Secretària accidental.), 22/12/2023 14:00

Ajuntament de
Santa Coloma de Farners
**PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O
PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic.: 01-22

Ref: 912042

TABLA PARA EL CÁLCULO

		EXISTE	FRECUENCIA	SUMA POR CRITERI O
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.			
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...			
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...			
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.			
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales			
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado			
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales			
	Rumores sobre vida privada			
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc...			
4. Agresiones y Humillaciones	Agresión Física Explícita			
	Acoso o insinuaciones sexuales			
	Prácticas Laborales Humillantes			
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.			
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo			
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.			
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo			
SUMAS				

