

Denominació del lloc de treball: tècnic
 Grup: A2
 Nombre de vacants: 2
 Sistema de selecció: concurs-oposició. Torn lliure
 Adscripció: 1 Àrea d'Informàtica i 1 a l'Àrea de Joventut

Denominació del lloc de treball: arquitecte/a
 Grup: A1
 Nombre de vacants: 1
 Sistema de selecció: concurs-oposició. Torn lliure

Denominació del lloc de treball: administratiu/va
 Grup: C1
 Nombre de vacants: 1
 Sistema de selecció: concurs-oposició. Torn lliure
 Adscripció: Secretaria

Amposta, 18 de febrer de 2011. – EL PRESIDENT, *Joan Castor Gonell Agramunt*.

2011/2124 – CONSELL COMARCAL DE LA TERRA ALTA

Anunci

Atès que ha adquirit caràcter definitiu l'acord inicial adoptat pel Ple d'aprovació inicial del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i moral) del Consell Comarcal de la Terra Alta, en no haver-se presentat al·legacions ni reclamacions contra el mateix, durant el període d'exposició pública (tauler d'edictes de la corporació i BOPT núm. 298, de 30 de desembre de 2010), mitjançant aquest edicte es publica íntegrament el text del protocol, el qual s'insereix com a annex.

Gandesa, 18 de febrer de 2011. – El president, *Àngel Ferràs Tomàs*

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL (ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I MORAL) DE CONSELL COMARCAL DE LA TERRA ALTA

Contingut:

1. Declaració Institucional
2. Àmbit i Definicions:
 - 2.1 Assetjament Sexual
 - 2.2 Assetjament per raó de sexe
 - 2.3 Assetjament moral
3. Àmbit de protecció.
4. Obligacions i orientacions:
 - 4.1 La direcció
 - 4.2 La representació del personal
5. Drets i obligacions de les persones treballadores.
6. Orientacions pràctiques:
 - 6.1 Per a persones que consideren que l'estant patint.
 - 6.2 Per a testimonis.
7. Informació, sensibilització i formació
8. Assessorament i assistència a les persones afectades
9. Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa:
 - 9.1 Presentar una queixa i demanar assistència de la persona de referència.
 - 9.2 Denúncia interna i investigació
10. Garanties del procés i terminis
11. Sancions i accions correctives
12. Seguiment del protocol

Annex:

1. Model A1. Queixa Interna.
2. Model A2. Denúncia Interna.

3. Circuit de funcionament del protocol d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i moral).

1. Declaració Institucional

El Consell Comarcal de la Terra Alta té una llarga trajectòria en l'impuls de polítiques públiques en l'àmbit de la igualtat, la no discriminació de gènere i el foment de l'ocupació de les dones.

Ja s'ha aprovat el compromís de la institució en pro de la igualtat d'oportunitats, la creació de la comissió d'igualtat i el manifest públic per a aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

El Consell Comarcal de la Terra Alta declara que tot el seu personal, sigui funcionari o laboral, té dret a ser tractat amb dignitat, consideració i respecte, per tant, l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de gènere o moral en el treball) és una conducta totalment inacceptable en l'organització.

Així mateix, totes les dones i els homes del Consell Comarcal de la Terra Alta tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

No s'ha d'admetre cap tipus d'acció, conducta, comentari o contacte físic ofensiu o degradant que pugui ocasionar en la persona receptora un sentiment d'amenaça, humiliació o intimidació i, per tant, d'acord amb aquests principis, el Consell Comarcal de la Terra Alta declara que l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No ha de ser ignorat i serà sancionat amb contundència.

Per tot, el Consell Comarcal de la Terra Alta es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el personal de la institució i, en especial, l'equip directiu per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitat de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Garantir que totes les reclamacions o denúncies seran tractades de manera professional i confidencial per aquesta institució i segons les clàusules que s'estableixin en el protocol.
- Establir un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i moral), revisat periòdicament, que concretarà tots els compromisos i principis d'aquesta declaració.

2. Àmbit i Definicions

El present protocol serà d'aplicació a tot el personal (temporal o d'estructura, laboral o funcionari) del Consell Comarcal de la Terra Alta i en relació a les seves actuacions en el lloc on es presta el servei o en el marc d'aquest.

Sempre i quan l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) s'estigui patint en qualsevol dels centres de treball del Consell Comarcal de la Terra Alta, independentment de l'existència o no de relació laboral amb la persona afectada o assetjadora, s'aplicarà aquest protocol.

Ahora, serà d'aplicació aquest protocol quan el possible assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) afecti a una persona vinculada externament d'alguna forma a la institució, o es produeixi per part d'aquesta: persones usuàries, proveïdors/es, col·laboracions externes, entre d'altres.

En l'àmbit laboral es poden produir tres tipus d'assetjament, tot i que aquests es podran produir de forma no intencional, motivats per comportaments o conductes que tendeixen a crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu per a la persona i que pot atemptar contra els seus drets fonamentals a la dignitat, l'honor, la intimitat, la integritat física i moral, així com la discriminació. Es tracta de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral.

2.1. Assetjament Sexual

S'entendrà per tal el comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi

l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona en el treball, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Pot produir-se per part d'un superior jeràrquic cap a una persona subordinada, o a l'inrevés però també entre companys i companyes i fins i tot, per tercers. Aquest comportament ha de ser indesitjat i ofensiu per a la persona objecte del mateix. S'inclou dins d'aquestes conductes (de forma no limitada) les trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu o de contingut sexual.

També s'entendrà com assetjament sexual el xantatge sexual, quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícita, com a fonament per a una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, al treball, a la continuïtat del treball, la promoció professional, el sou, entre d'altres.

Quan la seva característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que tenen com a conseqüència, buscada o no, produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant, es pot parlar d'assetjament ambiental. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball. Com exemple d'aquest tipus de conducta, es poden citar els comentaris, insinuacions i acudits de naturalesa i contingut sexual, la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes de naturalesa sexual, etc. A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitat, es consideren constitutives d'assetjament sexual les següents conductes:

- Observacions suggerents, acudits o comentaris sobre l'aparença o condició sexual d'un treballador o una treballadora.
- Peticions de favors sexuals, incloent totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el treball de l'empleat o l'empleada, a l'aprovació o la denegació d'aquests favors.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona per raó del seu sexe.
- Tota agressió sexual.

2.2 Assetjament per raó de sexe

S'entendrà per tal qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples de conductes qualificables com assetjament per raó de sexe són: qualsevol conducta hostigadora motivada per l'exercici per part d'una persona de drets derivats de la seva condició sexual, com, per exemple, els derivats de l'assumpció de càrregues familiars que habitualment siguin assumides per dones, el tractament desfavorable a les persones relacionat amb la maternitat, l'embaràs o l'assetjament amb l'objecte d'obligar a dimitir a les persones que vulguin exercir els seus drets de conciliació, així com la freqüent utilització de comentaris desqualificadors, basats en les generalitzacions ofensives per a les dones, que impliquen una minusvaloració sistemàtica de les capacitats de les dones en el desenvolupament de les seves funcions laborals. A continuació s'assenyalen comportaments que per la repetició i acumulació de conductes ofensives a una persona treballadora per motiu del seu gènere perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, es pot considerar assetjament per raó de sexe:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser dona/home
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones/homes

- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones o els homes.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

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

2.3. Assetjament moral (mobbing o bullying)

S'entendrà per assetjament moral qualsevol conducta, pràctica o comportament que, amb independència de la seva causa o origen, de forma sistemàtica i recurrent en el temps, suposi en el sí de la relació laboral un menysteniment o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, intentant sotmetre emocionalment i psicològica i perseguint anul·lar la seva capacitat, promoció professional o permanència en el seu lloc de treball, creant un ambient hostil i afectant negativament a l'entorn laboral i a la persona treballadora.

L'assetjament pot produir-se bàsicament de forma vertical (d'un/a superior/a cap a un/a subordinat/da o a l'inrevés) però també de forma horitzontal (entre companys i companyes de treball sense independència jeràrquica entre si).

Sense ànim d'excloure ni limitar, es consideraran constitutives d'assetjament moral les següents conductes:

- Designar les pitjors feines o més degradants.
- Designar treballs innecessaris.
- Designar treballs per sota o molt per sota de les seves qualificacions o habilitats.
- No assignar cap tipus de treball.
- Desconsideració professional davant de tercers (la resta de personal, proveïdors, ciutadania, etc).
- Restringir les possibilitats de comunicació per part del superior o de la resta de companys/es.
- Crítiques constants a la vida privada.
- Burlar-se d'algun defecte personal.
- Atacs a les actituds o creences polítiques i/o religioses.
- Amenaces de violència física.
- Maltractament físic, amenaces verbals, insults.
- Difusió de rumors falsos o difamacions de la persona.

3. L'àmbit de la protecció

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Consell Comarcal de la Terra Alta però s'hi relacionen per raó de la seva feina, això inclou el personal d'altres empreses que exerceixen les seves tasques en les dependències de l'organització.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) en el qual el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió. L'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) es pot produir en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals. Això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa, entre d'altres.

Evidentment, l'assetjament laboral no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

4. Obligacions i orientacions

4.1 La direcció de l'empresa

El Consell Comarcal de la Terra Alta té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de les persones amb responsabilitat de direcció són:

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral).
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

4.2. La representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'organització de les conductes o comportaments que tinguin coneixement o puguin propiciar-ho.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la llei atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals a la representació legal, s'articularen mecanismes per a que pugui exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral).
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

5. Drets i obligacions de les persones treballadores

- Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral).

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes. En l'apartat d'aquest protocol s'estableixen les orientacions pràctiques per saber com actuar.

- Obligació de tractar les altres persones amb respecte.

Totes les persones vinculades laboral o professionalment amb el Consell Comarcal de la Terra Alta tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i les companyes, comandaments, subordinats o subordinades, persones proveïdores, personal d'altres administracions o la ciutadania.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles

accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

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

- Obligació de no ignorar aquestes situacions.

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

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

L'assetjament és molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

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

Els i les membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia de qualsevol tipus d'assetjament laboral.

6. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral).

6.1. Per a persones que consideren que l'estant patint.

El Consell Comarcal de la Terra Alta reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que es puguin veure afectades per aquests comportaments.

Orientacions pràctiques dirigides a les persones que se sentin assetjades, molestades pel comportament d'algú amb qui tenen i mantenen relacions per raó de feina (companyes o companys, càrrecs electes, persones proveïdores, entre d'altres):

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

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

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (inclouent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament

La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

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

2. Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciada). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

3. Demanar suport.

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb qui està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

El Consell Comarcal de la Terra Alta ha de nomenar una persona que té la formació i les aptituds necessàries per oferir suport en aquest procés. Aquesta persona pot:

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

4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia organització (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial). Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'organització: formular una queixa i demanar l'assistència i suport de la persona de referència per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En l'apartat 9 d'aquest protocol es facilita la informació sobre aquests processos. La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat.

6.2. Per a testimonis

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

- Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i moral) continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

- Informar a l'organització / demanar suport a l'organització / presentar una queixa o una denúncia interna.

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

7. Informació, sensibilització i formació

El Consell Comarcal es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els i les seves

membres i, en especial, a l'equip directiu i càrrecs electes per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

1. El Consell Comarcal de la Terra Alta d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes d'abril –dia de la seguretat en el treball– per exemple).
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tot el personal al tauler d'anuncis/ Intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.

2. El Consell Comarcal de la Terra Alta d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació per a tots els membres de l'organització, tant tècnics/ques com polítics/ques, entorn als conceptes bàsics de l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) i el protocol de l'organització.

8. Assessorament i assistència a les persones afectades

El Consell Comarcal de la Terra Alta es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

A aquests efectes s'ha de nomenar, d'acord amb la representació de les persones treballadores i en el sí de la comissió d'igualtat, un persona que té la formació i les aptituds necessàries per donar suport a aquest procés.

La persona de referència és el Sr. Ramon Pallarés i Boldó, tècnic del Consell Comarcal de la Terra Alta.

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

La persona representant del personal podrà actuar d'enllaç i, fent ús dels seus drets, exercir de persona de referència.

Si es modifica la persona de referència, s'haurà d'aprovar per la comissió de seguiment del protocol i fer-se saber a tot el personal de l'organització.

9. Vies de resolució i resposta dins de l'empresa.

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:

- Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o
- Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

9.1 Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per a resoldre la situació.

Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'organització per a resoldre aquesta circumstància. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà

resoldre el conflicte clarificant els fets, informant a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'organització i informant-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

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

1. Estadi inicial: Formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la PERSONA DE REFERÈNCIA que l'organisme ha designat per donar suport en aquesta situació. És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

S'annexa a aquest protocol el model A1 de queixa interna per ser utilitzat com a guia per a poder presentar-la.

2. Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada laboralment (sexualment, per raó de sexe o moralment) per a:

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

3. Mediació informal:

La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

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

4. Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) implica:

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

La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

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

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

9.2. Denúncia interna i investigació

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

Característiques del procés.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és

esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) ha infringit el protocol de l'organització, i respondre de manera conseqüent.

1. Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la PERSONA DE REFERÈNCIA mitjançant el formulari establert a aquests efectes. Per a resoldre aquestes denúncies es crearà un òrgan específic d'instrucció.

Aquest òrgan específic d'instrucció és una comissió formada per:

- Una persona representant de l'equip directiu. La persona directora o en qui delegui aquesta.
- La persona de referència, la responsable de departament de recursos humans de l'organisme.
- La persona representant del personal
- L'agent d'igualtat de la seu on s'hagi efectuat la denúncia (amb veu però sense vot).

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

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

S'annexa a aquest protocol el model A2 de denúncia interna per ser utilitzat.

La comissió que rep la denúncia haurà de:

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

2. Instrucció del procediment.

L'òrgan específic d'instrucció serà la comissió creada a aquests efectes. Serà la comissió qui haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral).

Per això s'haurà de:

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

Si cal, pot assessorar-se per professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

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

3. Mesures provisionals durant la instrucció.

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

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

4. Presa de decisions: Resolució.

La comissió que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe per escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i/o moral).

Si els fets es qualifiquen com a qualsevol tipus d'assetjament laboral, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i/o moral).

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

La comissió informará a la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions, si és el cas.

En tot cas, des de la data de presentació de la denúncia interna fins a la finalització del procés no ha de passar un termini superior als catorze dies laborals.

10. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

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

La persona acusada d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe o moral) té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta no ha estat provada.

11. Sancions i accions correctives

L'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i moral) està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com a una infracció disciplinària.

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

- L'assetjament moral (mobbing o bullying) es considera com una falta molt greu.

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

12. Seguiment del protocol

La comissió de seguiment estarà formada per a les mateixes persones que formen l'òrgan col·lectiu per a la investigació de les denúncies.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament laboral (assetjament sexual, per raó de sexe i moral) i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Nota: com a annex a aquest protocol existeixen models interns de queixa i denúncia que estan a disposició del personal a Secretaria, així com el circuit de funcionament del protocol d'assetjament laboral.

AJUNTAMENTS

2011/2424 – AJUNTAMENT D'ALFORJA

ANUNCI DE CORRECCIÓ D'ERROR

Anunci de correcció material d'error en relació a l'anunci publicat en el BOP núm. 295, de 27-12-2010, de publicació de l'Ordenança fiscal reguladora de la taxa per l'aprofitament especial del domini públic municipal a favor de les empreses explotadores de telefonia mòbil. En l'article 5.a on diu: $BI = 50 * 474 \text{ (Nt)} + 1.802,88 \text{ (NH)} * 263 = 502.957,44$ euros ha de dir $BI = 50 * 576 \text{ (Nt)} + 1.802,88 \text{ (NH)} * 263 = 502.957,44$ euros

Alforja, 2 de febrer de 2011. – l'alcalde, *Gemma Capella Ferré*.

2011/2523-TE – AJUNTAMENT DE L'ARBOÇ

Edicte

Es fa públic que per acord de la Junta de Govern Local de data 24 de febrer de 2011, s'ha procedit a l'aprovació de la convocatòria de subvenció per l'adquisició de llibres escolars segons les bases reguladores per l'atorgament d'aquest ajuts de caràcter individual per l'adquisició de llibres escolars d'educació infantil de segon cicle, primària i secundària obligatòria per al curs 2010-2011. Aquestes bases estaran exposades al públic per a la presentació de reclamacions durant vint dies des de la inserció d'aquest edicte al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

L'Arboç, 28 de febrer de 2011. – l'ALCALDE, *Carles Ribé i Solé*.

2011/2155 – AJUNTAMENT DE BANYERES DEL PENEDÈS

Anunci

En data 10 de febrer de 2011, el Ple de l'Ajuntament en sessió extraordinària aprova les "Bases reguladores de la concessió en règim de concurrència competitiva de subvencions municipals a joves per la compra o construcció d'habitatge", el qual s'exposa al públic