



PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL.

Assetjament sexual o per raó de gènere.

DESCRIPCIÓ BREU

Aquest document consta amb un protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere, on mostra els procediments clau que ha de fer l'Ajuntament de Creixell per sensibilitzar a tota la plantilla.

Chelo Picón Gomis (Regidora de Benestar Social i de la dona)

Ariadna Martí Fernández (Promotora d'Igualtat.)

Índex

1. Introducció.	2
2. Presentació i àmbit d'aprovació.	3
3. Objectius i contingut del protocol.	4
4. Àmbit d'intervenció.	5
5. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.	6
6. Principis i garanties.	9
7. Actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament.	11
8. Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores.	12
9. La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere: estratègies i instruments.	13
10. Orientacions pràctiques.	15
11. Vies de resolució de les situacions d'assetjament.	16
12. Seguiment i avaluació.	20
13. Sensibilització, informació i formació del protocol.	21
Annex	22
Annex 1: Tipus de denúncia.	23
Annex 2: Tipus de registre.	24

1. Introducció.

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

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

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones del col·lectiu que siguin, de l'orientació sexual que tinguin, i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit del Consell de Relacions Laborals.

La llei 17/2015, del 21 de Juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones obliga a fer el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere independentment de la mida de l'empresa, per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a la millora de la qualitat del treball i la salut de la plantilla.

2. Presentació i àmbit d'aprovació.

L'Ajuntament de Creixell manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació d'aquestes actituds i conductes ofensives, discriminatòries i/o abusives. Es per això que s'ha elaborat aquest protocol d'abordatge i prevenció.

Per implementar aquest protocol és necessària tota la implicació de la plantilla de l'Ajuntament, de manera col·lectiva i individualment.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat per la regidora de Benestar Social i d'Igualtat, Chelo Picón Gómis i l'alcalde Jordi Llopart Senan.

3. Objectius i contingut del protocol.

Objectius generals¹:

- Definir del procediment d'intervenció i d'acompanyament en cas d'assetjament sexual o per raó de gènere.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Identificar l'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral.

Objectius específics²:

- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis establerts pel Protocol.

La definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere a través del protocol d'actuació acordat amb la representació de persones treballadores és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

Concretament, aquest protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i que es diferencia del concepte de procediment en tant que aquest últim consisteix en les mesures, regles o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere a l'Ajuntament de Creixell.

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

¹ Els objectius generals corresponen a les finalitats genèriques del projecte, sense assenyalar resultats concrets.

² Es deriven dels objectius generals i els concreten, assenyalant el camí que s'ha de seguir per assolir-los. Per això, es refereixen als efectes específics que es vol aconseguir. Necessàriament han de ser coherents amb els objectius generals, dels quals es deriven.

A l'apartat de prevenció, presenta dues tipologies d'actuacions, les proactives, abans de l'existència de casos d'assetjament, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït.

S'ha volgut fer la prevenció l'eix fonamental del text, transversal i integrador, i s'ha intentat instrumentar-lo en forma d'eina molt pràctica, amb definicions i sistemàtica entenedora.

Per últim s'ha fet un procés de seguiment i avaluació que permetrà la millora continua i l'adaptació als canvis.

4. Àmbit d'intervenció.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tinguin lloc en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Creixell.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Creixell i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota dependència d'una tercera empresa, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament de Creixell.

5. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

1. L'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples.

La definició d'assetjament sexual es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de Juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

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

Es pot produir de manera horitzontal (entre companys i companyes) i de manera vertical (d'alts càrrecs i baixos càrrecs i al revés).

Elements clau:

- **Comportament no desitjat/ no volgut per a la persona que el rep.**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no desitjades i consegüentment per a la persona que les res i les considera ofensives.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestades greus i constitueixen penalitzades per delictes penals.

Exemples de conductes d'assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual, íntima i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris, bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris obscens sobre el cos o l'aparença física.

- Oferir o pressionar per concretar cites compreses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Cartes, notes o missatges via xarxes socials de contingut sexual.
- Forçar a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball.

No verbal:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies d'internet de contingut sexualment explícit.

Físic:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar quedar-se a doles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar..)
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

2. L'assetjament per raó de gènere: definició, elements clau i exemples.

La definició d'assetjament per raó de gènere es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH:

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

També a l'article 2 apartat o) i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la llei 5/2008, de 24 d'Abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

“Qualsevol comportament que, per motiu del gènere d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes”

Elements clau:

- **Comportament no desitjat/no volgut per l'altre persona:**

Es distingeix per les aproximacions lliurement acceptades o tolerades en la mesura que les conductes no son desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Es relaciona amb el gènere de la persona.**

Es pot distingit aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona.
- Persona del col·lectiu LGTBIQ+
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.

Exemples d'aquest assetjament per raó de gènere:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes³.
- Dir insults besants en el gènere o l'orientació sexual de la persona.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de gènere.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Fer xantatge per raó de gènere.

3. L'entorn i els vincles laborals.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament laboral. Això inclou també jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament de Creixell...

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

La responsabilitat de l'Ajuntament de Creixell abasta:

³ Conductes que són típiques d'un pare tradicional, però aplicades a una altra mena de vincle.

- La protecció a les persones de l'Ajuntament davant conductes d'assetjament per part de persones treballadores d'empreses externes contractades.
- La protecció a persones externes vinculades a l'Ajuntament, encara que no hi tinguin vincle laboral directe.

4. Grups d'especial atenció.

Els estudis⁴ realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones. Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència).
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals, dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBIQ+)

6. Principis i garanties.

Respecte i protecció:

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

Confidencialitat:

⁴ Estudi sobre Assetjament sexual i assetjament per raó de gènere: actuació de les administracions públiques i de les empreses, que és el resultat del treball de tres equips acadèmics: Universitat de Granada, Universitat del País Basc i Universitat Autònoma de Barcelona.

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

Dret a la informació:

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i el resultat de les fases.

Suport de persones formades:

- L'Ajuntament compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat:

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just:

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i d'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies:

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament laboral.
- En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració:

- Totes les persones que siguin citades en els transcurso del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars:

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la

Regidora d'igualtat, Chelo Picón de l'Ajuntament adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc a la feina, canvi de temps de treball..) sempre que siguin acceptades per la persona.

Vigilància de la salut:

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

7. Actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament.

Segons el protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada de violència masclista, l'any 2009, existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específiques segons el tipus de situació d'assetjament.

Estàndards comuns:

- Atenció a les persones que hi intervenen:
 - Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
 - La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
 - Escolta activa.
 - Informar de manera clara i comprensible de tots els drets.
 - Atenció integral i s'ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
 - Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
 - Respectar l'autonomia en la presa de decisions.
 - Valorar si es necessita la derivació d'altres serveis o recursos.
 - Assessorar.
- Entorn i l'espai per a l'atenció:
 - Facilitar espai d'atenció personalitzada i integral, confortable que permeti confidencialitat.

- Facilitar espais adequats per evitar que terceres persones s'interessin.
- Evitar coincidència amb la persona denunciada.
- Evitar interrupcions.

Estàndards específics:

- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada.
- Informar-la de tot el procediment.
- Respecte a totes les persones.
- Fer saber a la persona assetjada que no esta sola, i que ella no te la culpa de res.
- Deixar tot el temps necessari que la persona necessiti.
- Respectar les dificultats per expressar-se .
- Ser una persona flexible i pacient.

8. Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores.

Davant de les **obligacions i les orientacions de l'Ajuntament de Creixell**, te la responsabilitat de garantir a tota la plantilla treballadora d'aquest un treball on es respecti la dignitat de les persones, hi hagi un ambient segur i productiu.

Les obligacions de tota la plantilla amb responsabilitats són:

- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions que s'estableixen en aquest protocol.
- Observar indicis d'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Respondre a tota persona que vingui a informar d'un possible cas d'assetjament amb respecte.
- Fer un seguiment de la queixa.
- Mantenir confidencialitat en tots els casos.
- Tractar a tothom amb respecte i educació.
- Garantir a tota persona que ajudin i participin en actuacions contra conductes la seguretat d'una inexistència de represàlies.

Les **obligacions i orientacions en la representació de la plantilla de l'Ajuntament de Creixell**, han de contribuir en prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Les obligacions de tota la plantilla són:

- Donar suport a les persones treballadores que han patit o estan patint assetjament sexual o per raó de gènere.
- Garantitzar els processos i compromisos establerts.
- Vetllar per a que les persones treballadores, que ajudin i participin en actuacions contra conductes, la seguretat d'una inexistència de represàlies.

9. La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere: estratègies i instruments.

La millor manera d'actuar de cara a l'assetjament sexual i per raó de gènere és amb mesures preventives dirigides a la igualtat entre gèneres.

A l'ajuntament el que volem fer es materialitzar la prevenció amb un compromís ferm de tolerància zero davant l'assetjament, així com la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries.

1. Iniciativa i compromís de l'empresa.
2. Polítiques d'igualtat i una organització de treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
3. Compromís amb les persones.

Iniciativa i compromís de l'empresa.

És requereix una adaptació de recursos a l'Ajuntament, acompanyada d'un canvi de mentalitats, comportaments, rutines i hàbits que sovint es fan de forma inconscient i mecànica.

És fonamental que siguin conegudes pel conjunt de la plantilla de l'Ajuntament, per tant, cal generar una confiança i fomentar la col·laboració de totes les persones de l'organització és de gran ajut a l'hora de posar en marxa les actuacions del Protocol.

És important doncs, formalitzar el compromís de l'Ajuntament en documents troncalment cooperatius.

- Carta de presidència o de la direcció.
- Difusió interna a l'Ajuntament

Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

És necessari acompanyar les polítiques de prevenció d'assetjament amb la implantació de mesures i/o plans d'igualtat a l'empresa i incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, utilitzant instruments que siguin sensibles al gènere.

- Primer grup de factors relacionats amb el context laboral:
 - Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre gèneres.
 - Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre gèneres (un gran nombre de dones estan sota el comandament d'uns quants homes)
- Segon grup de factors de risc fa referència a la resposta que aquestes actituds o comportaments reben per part de l'organització.
 - Percepció de tolerància davant de l'assetjament.
 - Falta de recursos i mecanismes de suport.
 - No-intervenció, ni solució de les comunicacions i denúncies presentades.

Una organització en la qual hi ha una cultura de tolerància zero a l'abús i a l'assetjament (de qualsevol tipus) afavoreix la contenció d'aquestes conductes i permet crear un clima de confiança que permet comunicar l'assetjament sense por a represàlies o a que no es creguin.

Cal parar atenció en aspectes i actuacions que fa la plantilla:

- Els comportaments i les actituds que es produeixen a la feina (a través de l'observació personal, de les converses amb les persones treballadores, la direcció i els comandaments.)

- Baixes reincidents o de llarga durada.
- L'augment de queixes en determinats llocs de treball.

Compromís de les persones.

La sensibilització, i la informació són estratègies bàsiques per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin semblar ofensives o abusives per a altres persones.

Els objectius d'aquesta sensibilització són:

- Facilitar que la plantilla prengui consciència del seu comportament i cada un assumeixi part de la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Fer a tothom conscient de les seves responsabilitats en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment les persones amb responsabilitats.
- Promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en el treball.
- Cal que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona es senti incòmoda.
- Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre gèneres.
- Identificar una situació d'assetjament i conèixer-ne el protocol.

10. Orientacions pràctiques.

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere per a persones que consideren que l'estan patint:

Si et sents assetjat o assetjada per una altre persona, aquí tens unes orientacions per saber com actuar:

- És important explicar a alguna persona de confiança dintre l'àmbit laboral tot el que t'està passant amb detalls, mai et sentis culpable del que t'està fent una altre persona i no tinguis vergonya a explicar-ho.

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere per a testimonis:

Si observes que a una persona de la plantilla l'estan assetjant o un company o companya t'explica que ho està patint no ho has de consentir, mai ho ignoris.

- En la mesura del que et sigui possible parlar amb la persona assetjadora sobre que el seu comportament no està sent l'adequat i explicant-li el perquè i ficant exemples.
- Donar suport a la persona assetjada i ajudar-la en tot el que calgui.
- Informar i presentar una denuncia o queixa interna a l'assetjant a l'Ajuntament de Creixell.

11. Vies de resolució de les situacions d'assetjament.

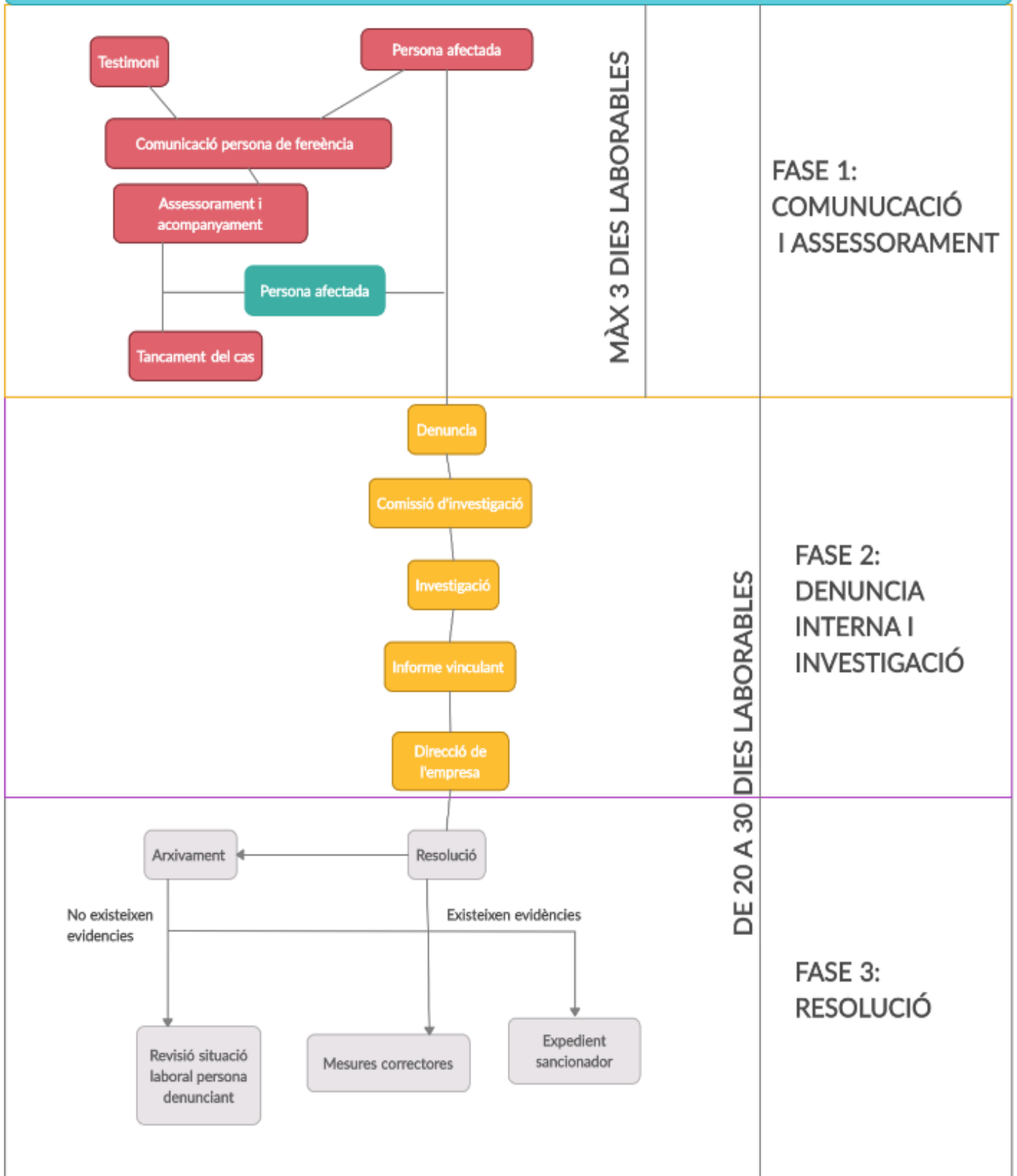
Davant d'una situació d'assetjament a l'Ajuntament, hi ha dues vies de resolució: l'interna i l'externa. Encara que s'utilitzi una de les dos vies en cap cas exclou a l'altre via.

La via interna té aquets dos objectius principals:

- Definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació.
- Establir mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Les vies externes són la via Administrativa i la via Judicial.

VIA INTERNA



VIA EXTERNA: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

La via interna, el procediment.

- Fase 1: Comunicació i assessorament.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si es necessita.

La comunicació la pot fer la persona assetjada o qualsevol persona que adverteixen d'una conducta d'assetjament. Aquesta comunicació es presenta a **Chelo Picón**, la persona de referència, al núm de telèfon (**610202986**). A més a més es podrà deixar a la bústia la denúncia⁵ a la tercera planta de l'Ajuntament de Creixell.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- Que la persona afectada decideixi presentar la denúncia i començar amb tot el procediment.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha una evidència d'assetjament. En aquest cas, haurà de fer coneixement a l'Ajuntament, respectant el dret de confidencialitat, a fi de que l'Ajuntament adopti mesures de prevenció i sensibilització.
- La persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, consideri que no hi ha evidències suficients per fer res.

La persona de referència és la responsable de:

- El recull dels fets, mantenint entrevistes tant amb la persona denunciant com amb la persona acusada i elaborar un informe,
- Informar a la persona afectada tots els seus drets.
- De la gestió i custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació.
- Donar suport a la persona afectada.
- Fer un seguiment.

Si en el cas que la persona afectada no volgués continuar després de la Fase 1, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

⁵ Annex 1: Denúncia.

- Fase 2: Denúncia interna i investigació:

En aquesta fase s'ha d'investigar exhaustivament els fets a fi de metre un informe vinculant sobre les evidències o no de la situació d'assetjament.

Aquesta fase es portarà a terme per la comissió d'instrucció que estarà formada per:

- Una persona representant legal de la plantilla: Siscu Planas.
- Una persona representat de l'Òrgan de l'Ajuntament de Creixell: Chelo Picón Gomis.

Aquesta comissió comptarà amb l'assessorament jurídic que sigui necessari, aquest càrrec el portarà a terme el secretari de l'Ajuntament.

Aquesta denúncia⁶ podrà ser dipositada a la tercera planta de l'Ajuntament de Creixell.

Les persones membres de la comissió tindran accés a tota la informació i documentació generada, es faran les entrevistes que es creguin convenients amb les persones implicades i es podran aportar proves que es considerin oportunes.

La direcció de l'Ajuntament de Creixell informarà a la persona acusada del contingut de les acusacions, tant la persona denunciant com la persona denunciada tenen dret a estar informades de tot el procediment.

Feta ja la investigació, la instrucció ha d'elaborar una síntesi dels fets que es duren a terme, i un informe sobre les conclusions que s'han arribat.

⁶ Annex 2. Tipus de registre.

- Fase 3: Resolució:

S'han d'arribar a prendre mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

A la resolució ha de constar les dades identificatives de la persona denunciada i denunciada, la causa i els fets. S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciada i denunciada.

L'informe a de portar uns paràmetres clau:

- Obertura de l'expedient al denunciat.
- Arxiu dels fets denunciats.
- Obertura d'expedient disciplinari a la persona denunciada si es demostra que la denúncia realitzada han estat intencionadament no honestes o amb finalitat de perjudicar a l'altre.

12. Seguiment i avaluació

S'ha d'elaborar una documentació amb uns indicadors bàsics:

- Quantes accions de sensibilització i formació del protocol s'han dut a terme.
- Quants casos d'assetjament sexual s'han detectat a l'Ajuntament de Creixell.
- Quants casos d'assetjament per raó de gènere s'han detectat a l'Ajuntament de Creixell.
- Quants casos s'han comunicat.
- Quantes mesures correctores s'han dut a terme.
- Quants casos s'han resolt dins del termini establert.

A més a més s'ha d'elaborar un informe de seguiment per controlar els resultats intermedis de les dinàmiques dutes a terme en aquest protocol. I un informe d'avaluació en el qual aquest es farà al final ja que te en compte el conjunt de la intervenció i no només a algunes etapes.

L'avaluació l'ha de realitzar les persones de la comissió establertes en la fase 2 del procés.

13. Sensibilització, informació i formació del protocol.

Amb l'establiment d'aquest protocol s'haurà de promoure, potenciar i oferir informació i formació sobre aquest tema a totes les persones de la plantilla de l'Ajuntament de Creixell.

- Fer un **tríptic** amb informació general sobre l'assetjament laboral pot ser un bon començament de difusió, per prendre consciència i sensibilitzar de la importància d'aquest protocol.
- Ficar el protocol a la **pàgina web** per a que tothom pugui entrar per buscar informació.
- Fer **sessions formatives** per les persones treballadores sobre l'assetjament laboral i sobre el protocol.
- **Cartells informatius** sobre el protocol d'assetjament.

També s'haurien de fer dos sessions formatives en diferents nivells:

- Primer nivell: Persones treballadores de l'Ajuntament de Creixell, com a participants i per a que tinguin més per la mà aspectes com assetjament sexual, per raó de gènere i com detectar-los,
- Segon nivell: Persones que ha d'estar formada per estar a la comissió de la Fase 2 del procediment. S'hauria de treballar la comunicació, gestió de conflictes i l'atenció a la diversitat.

Annex

Annex 1: Tipus de denuncia	23
Annex 2: Tipus de registre	24

Annex 1: Tipus de denuncia.

Nom i cognoms de la persona que fa la denuncia.	
Nom i cognoms de la persona assetjadora.	
Detalls i descripció dels fets.	
Dates, durada i freqüència dels fets.	
Llocs dels fets.	
Nom i cognoms de possibles testimonis.	
Data en que es fa la denuncia.	

Annex 2: Tipus de registre.

Nom i cognoms	
Nom i cognom de la persona assetjadora:	
Descripció de l'incident o incidents del que ha passat:	
Dates, hores i freqüència dels fets:	
Testimonis:	
Persona de suport. Nom.	
Descripció dels sentiments que provoca aquesta situació.	
La persona o persones de	

referencia que et donen suport:	
Data en que es fa el registre:	