

Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2023-2027 i Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Artesa de Segre

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS 2023-2027

1. Introducció

La llibertat i la igualtat entre homes i dones és un principi fonamental. L'avenç del col·lectiu femení durant tots aquests anys i fins l'actualitat ha estat fort i evident, sobretot, en l'àmbit legal, laboral, polític i econòmic. Malgrat tot, només s'ha aconseguit la igualtat de dret.

A la nostra societat, encara podem trobar manifestacions constants de discriminació cap a la dona, entre altres, i nombrosos estudis constaten que no s'ha aconseguit un nivell òptim i desitjable d'igualtat entre homes i dones ja que existeixen manifestacions constants de discriminació en l'àmbit laboral, familiar.

L'Ajuntament d'Artesa de Segre, conscient de la necessitat d'aplicar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es compromet institucionalment en allò que li correspon a les seves competències polítiques i de gestió vers les polítiques d'igualtat de gènere, aconseguint d'aquesta manera potenciar la integració de la perspectiva de gènere en qualsevol àmbit.

El Plans d'Igualtat estan destinats a potenciar les capacitats i el talent de les persones que treballen a l'ajuntament, la funció dels quals és eliminar estereotips, actituds i obstacles existents per raó de sexe.

El Pla d'igualtat ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament professional de les persones, i garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

Tot i el treball que s'ha anat desenvolupant fins al moment, encara queda molta feina per fer. Es per això, que hem cregut convenient la redacció d'aquest document escrit per assentar les bases de les actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats al municipi d'Artesa de Segre. El Pla consisteix en configurar un seguit d'estratègies encaminades a arribar al reconeixement de la tasca de les dones en tots els àmbits de participació. Aquestes responen a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i s'entenen des del punt de vista de la tolerància i la convivència, el respecte a la diferència i la millora de la qualitat de vida. D'aquesta manera els objectius proposats han d'ajudar a erradicar les situacions de discriminació entre ambdós sexes en benefici del benestar i de la vida en societat.

Per tal de dur a terme les actuacions proposades és bàsic aplicar el principi de transversalitat, ja que és fonamental incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat en el conjunt de les polítiques i actuacions de la societat. Per aquest motiu cal que treballem tots junts i en tots els àmbits. Finalment els objectius i actuacions se sotmetran a una avaluació continuada per tal de saber-ne els resultats i prendre les mesures pertinents, sempre tenint en compte la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat. Aquest Pla d'igualtat d'oportunitat es desenvolupa mitjançant sis eixos estratègics que fan referència a diversos àmbits de la nostra societat per tal d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.

2. Marc normatiu.

- Àmbit Europeu

L'article 110 del Tractat de Roma de 1957 estableix que qualsevol país que volgués ser membre de la CEE havia de garantir la igualtat entre treballadores i treballadors, i l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per la mateixa feina.

En els darrers anys s'han anat desenvolupant diferents accions per la igualtat entre les dones i els homes, com el Pla de treball per la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010) que és la continuació de l'estratègia marc sobre la igualtat entre homes i dones (2001-2005), de la qual en fa balanç, incrementant les activitats existents i proposant-n'hi d'altres i l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015.

- Legislació estatal

A nivell estatal, el 9 de desembre de 1931 es promulgà la Constitució de la República, la qual reconegué per primer cop el sufragi universal femení, la capacitat civil de la dona i el dret al divorci.

La Constitució espanyola de 1978 recull el principi d'igualtat en les seves vessants material i formal, als articles 9.2 i 14, respectivament. A més, també cal fer referència als articles 23.2, 32.1 i 35, referents al dret dels ciutadans a accedir amb condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, al matrimoni, i al treball; respectivament.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va suposar un abans i un després en la inclusió transversal del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Amb aquesta Llei Orgànica es van posar van marxa accions per a potenciar la igualtat real entre dones i homes i a combatre les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. L'article 51 d'aquesta norma relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes d'acord amb els quals, les administracions, han de remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a àmbits com el laboral, personal, familiar; entre d'altres.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril i el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial decret Legislatiu estatal 5/2015, de 30 d'octubre, són el marc que actualment garanteix l'aplicació de polítiques que no tant sols evitin desigualtats i discriminacions vers les dones dins de l'exercici de l'activitat laboral, si no que remoguin les dificultats i obstacles que es puguin trobar en el seu desenvolupament professional.

També trobem la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, la Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci; entre d'altres.

- Legislació catalana

A Catalunya, des de l'Estatut d'Autonomia de 1979, s'han elaborat diverses lleis en aquest àmbit com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableixen amb caràcter pioner a nivell europeu de l'Estat Espanyol, els informes d'impacte de gènere, quan han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que preveu en el seu article 15.2 que els ens locals que tinguin òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. Àmbit d'aplicació i objectius

Els objectius del Pla són:

- El compromís de la institució en promoure i avançar en matèria de polítiques de gènere.
- Integrar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'ajuntament.
- Determinar els obstacles i barreres que fan difícil que es doni la igualtat de gènere.
- Potenciar el compromís de l'Ajuntament en les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- Assumir el compromís d'engegar un procés participatiu per elaborar un pla integral al municipi d'Artesa de Segre.

Aquest Pla d'Igualtat s'aplicarà a l'Ajuntament d'Artesa de Segre i ha de fonamentar la seva aplicació en mesures concretes en les polítiques de selecció i contractació de personal quan la normativa ho permeti, en la formació i la promoció, en les mesures en relació a la conciliació de la vida personal i familiar, en la comunicació, la imatge i l'ús de llenguatge no sexista, en la prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual i la cultura d'organització, entre altres. L'elaboració del pla d'igualtat és un procés que implica decisions en diferents àmbits, en el polític, en l'assignació de mitjans, si fos el cas, o en el treball basat en la potenciació de la transversalitat i horitzontalitat.

4. Metodologia

La metodologia en la que es basa la creació del pla d'igualtat realitzat per l'Ajuntament d'Artesa de Segre consta dels següents fases:

- Inici

Consisteix en la recollida de dades per realitzar tasques de tractament i elaborar una diagnosi. Donar la informació sobre el procés i demanar la col·laboració de totes les persones que formen part de l'Ajuntament.

- Avaluació i diagnosi

En aquesta fase es recull la informació quantitativa i qualitativa, amb l'objectiu d'obtenir una visió global de l'actual situació en la que es troba l'entitat en matèria d'igualtat. Identificació dels objectius i de les accions a desenvolupar.

- Pla d'acció

En base als resultats obtinguts mitjançant la diagnosi, s'inicia el pla d'acció amb la participació de les treballadores per establir les mesures convenients per assolir la igualtat de gènere a l'Ajuntament d'Artesa de Segre. Per altra banda, també es fa la redacció i elaboració final del document oficial del Pla d'igualtat.

- Aprovació i implantació

En aquesta penúltima fase es realitzarà una revisió exhaustiva del pla d'igualtat i les seves modificacions si s'escau, seguidament es formalitzarà la seva aprovació pel Ple de la corporació, i una vegada efectuat el tràmits de la informació pública, el Pla es podrà posar en pràctica.

- Seguiment i avaluació

Finalitzades les quatre fases anteriors i després d'executar les accions incloses en el Pla, es realitzarà el seguiment i l'avaluació de les mesures dissenyades que s'hagin implantat.

5. Diagnosi

La diagnosi ens permet elaborar una avaluació de la situació actual, en la que es troba la institució en termes de gènere, i necessària per a poder iniciar aquest procés. Aquesta avaluació s'ha basat en dades quantitatives i qualitatives. Pel que fa a l'obtenció d'aquestes, s'han pres de base les dades laborals així com les opinions mostrades pel personal de l'Ajuntament d'Artesa de Segre, a través dels seus representants.

L'estudi que ens permetrà valorar l'estat en que es troba la igualtat dins l'entitat, i obtenir aquesta diagnosi, es desenvoluparà a partir de les diferents actuacions.

A continuació es detallen els punts de millora globals un cop havent realitzat la diagnosi.

- Incloure polítiques internes i externes d'igualtat.
- Definir els llocs de treball de manera que la atribució de tasques sigui indiferent al gènere.
- Selecció de personal en igualtat de condicions i oportunitats.
- Imposar la neutralitat en els processos de selecció.
- Difusió d'un llenguatge no sexista per part dels membres de l'ajuntament.

6. Seguiment, avaluació i vigència

El seguiment del desenvolupament i implementació d'aquest pla d'igualtat correspon a l'Alcaldia.

L'avaluació que es dur a terme ens permetrà:

- Visualització de necessitats.
- Detecció d'obstacles.
- Reajustaments d'accions.

Els responsables de l'alcaldia així com els responsables del pla d'igualtat faran una valoració dels èxits i fracassos que han anat sorgint transcorregut els quatre anys naturals de vigència del pla per tal de valorar la implementació de cada acció. També es realitzarà una avaluació final per valorar la implementació de cada acció i per aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el nivell de compliment de les accions desenvolupades.

El període de vigència d'aquest Pla d'igualtat de l'Ajuntament d'Artesa de Segre és de 4 anys des de la seva aprovació definitiva.

Així doncs, les mesures proposades s'hauran d'implementar en un període de 4 anys. Al final del període de vigència, l'Ajuntament elaborarà un nou diagnòstic amb l'objectiu de decidir si el pla existents ha de ser prorrogat o es necessari que s'actualitzi les mesures i accions establertes o fins i tot realitzar un nou pla d'igualtat.

6.1. Fitxes de seguiment i avaluació

Per al seguiment i avaluació de cada mesura, s'ha d'emprar el model següent:

Fitxa de seguiment i avaluació

Àmbit d'actuació			
Nom de l'acció			
Persones responsables			
Termini d'execució	Curt termini	Mig termini	Llarg termini
Data informe			

Desenvolupament de l'acció				
Activitats desenvolupades durant el període				
Assoliment d'objectius	Alt	Mig	Baix	Nul
Nivell d'execució de l'acció	Alt	Mig	Baix	Nul
Observacions: (en cas de no desenvolupament de l'acció indicar el motiu: manca recursos humans, manca recursos materials, manca de temps, manca de participació, altres)				

La periodicitat en què es durà a terme el seguiment i avaluació del pla d'igualtat s'estableix anualment.

7. Pla d'acció

Accés a l'ocupació	
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Processos de selecció en igualtat d'oportunitats. • Garantir una igualtat d'oportunitats real en les ofertes d'ocupació, els processos i mecanismes de selecció i les contractacions realitzades.
Indicadors	<p>- Criteris i proves en el procés de selecció de personal.</p> <p>- Actualment, consten en la plantilla de l'Ajuntament d'Artesa de Segre, contractacions de personal fix, indefinides no fixes, i contractacions de personal interí i temporal.</p> <p>Després d'una anàlisi més acurada dels resultats, es comprova que fa anys, el personal contractat per l'ajuntament encadenava successius contractes temporals, que esdevenien "indefinitos no fixos"</p> <p>A l'administració pública, els contractes indefinits "no fixos" són contractes temporals celebrats en frau de Llei, als quals aquesta sanciona amb la conversió del vincle temporal en indefinit, però sense donar-los la categoria de fixos de plantilla, per no haver superat els corresponents processos selectius.</p>

Propostes d'acció	Executar processos d'estabilització de l'ocupació temporal. El responsable en serà l'alcaldia.
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	L'ajuntament d'Artesa de Segre no compta en tots els casos amb els mitjans necessaris per a procedir a realitzar processos de selecció de personal.
Periodització	A aquesta acció no se li pot atorgar una data concreta.

Formació	
Objectius	Realitzar formació en matèria d' igualtat per a tota la plantilla
Indicadors	Participació de la plantilla de l'ajuntament en cursos o activitats formatives.
Propostes d'acció	Comunicar al personal de brigada i de neteja l'existència dels cursos oferts per la Diputació de Lleida.
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	L'Ajuntament d'Artesa de Segre no compta amb el material idoni per a procedir a realitzar cursos de formació per als seus treballadors. El que es promou és la participació als cursos es troben englobats dins del pla agrupat de formació de la Diputació de Lleida per la qual cosa són gratuïts i no suposen cap cost per la Corporació.
Periodització	Durant tota la vigència del pla les treballadores de l'Ajuntament d'Artesa de Segre es poden apuntar als cursos de formació que considerin per al seu desenvolupament en el lloc de treball.

Igualtat retributiva	
Objectius	Complir el principi d'igualtat de remuneració per a feines i llocs de treball d'igual valor.
Indicadors	Identificació dels llocs de treball. Relacions i competències tècniques necessàries pel desenvolupament dels llocs de treball.
Propostes d'acció	Fitxes dels llocs de treball amb la descripció de les competències tècniques necessàries, i la remuneració adient al lloc de treball amb independència del sexe de la persona treballadora.
Recursos de personal, econòmics i materials necessaris	L'Ajuntament d'Artesa de Segre, va aprovar per Acord del Ple de data 7 de febrer de 2022, el Conveni Col·lectiu regulador de les condicions de treballs aplicables al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament.
Periodització	A finals de cada anualitat mentre tingui vigència aquest Pla, es realitzaran les fitxes dels llocs de treball.

Condicions laborals	
Objectius	Aplicar la perspectiva de gènere i tracte igualitari al personal en tots els aspectes de les condicions de treball.
Indicadors	- Analitzar si hi ha diferència per raó de sexes en els tipus de contractes. - Analitzar si hi ha cap diferència per raó de sexes en les condicions físiques dels llocs de treball ,política de seguretat i salut laboral.

Propostes d'acció	- Proves mèdiques a tot el personal. - Detallar un pla de riscos laborals amb perspectiva de gènere. - Formar al personal en matèria d'igualtat.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	L'Ajuntament d'Artesa de Segre, va aprovar per Acord del Ple de data 7 de febrer de 2022, el Conveni Col·lectiu regulador de les condicions de treballs aplicables al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament.
Periodització	Cada any es realitzaran proves mèdiques al personal.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	
Objectius	Implantació de mesures per assolir una organització eficient del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida laboral i personal.
Indicadors	Flexibilitat horària i permisos
Propostes d'acció	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar la conciliació, fent difusió dels beneficis que comporta les mesures en matèria de conciliació i una bona gestió del temps. ● Realitzar una enquesta al personal per elaborar un estudi sobre necessitats de conciliació. ● Xerrades informatives sobre la gestió del temps laboral, personal i familiar.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	L'Ajuntament d'Artesa de Segre, va aprovar per Acord del Ple de data 7 de febrer de 2022, el Conveni Col·lectiu regulador de les condicions de treballs aplicables al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament, en el qual s'hi va incloure 3 dies per assumptes propis en concepte de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
Periodització	A partir de l'any 2023

Prevenició i actuació davant l'assetjament	
Objectius	Prevenir i evitar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, disposar d'un protocol i de mecanismes per prevenir i actuar davant d'aquestes situacions.
Indicadors	Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, aprovat juntament amb el Pla d'Igualtat Percepció de discriminació i detecció d'actituds sexistes en d'altres entitats públiques.
Propostes d'acció	Establir canals de comunicació perquè la plantilla estigui informada sobre el tema de l'assetjament. Dur a terme accions de sensibilització per aconseguir una tolerància zero enfront la violència.
	Vetllar per la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i assetjament de cap tipus.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	Suficients.
Periodització	Durant l'any 2023

Llenguatge i comunicació	
Objectius	L'ús no sexista del llenguatge en la comunicació interna i externa del propi ajuntament tant a nivell escrit com parlat (documents, publicacions, pàgines web, publicitat, etc.)
Indicadors	Reforçar la pràctica en tots els àmbits de la utilització del llenguatge no sexista en tots els àmbits.
Propostes d'acció	- Vetllar per la utilització del manual de llenguatge inclusiu. - Adoptar una guia sobre llenguatge no sexista. - Traspassar el compromís d'aquesta comunicació no sexista al personal d'oficina i comunicació. - Formació en llenguatge i comunicació no sexista.
Recursos de personal, econòmics i de material necessaris	Suficients.
Periodització	Durant tota la vigència del pla d'igualtat

ANNEX

Enquesta

	SI	NO	No ho sé
Considera vostè que en l'Ajuntament es donen les següents circumstàncies: (marqui la resposta que consideri)			
Creu que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?			
Creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?			
Accedeixen en igualtat de condicions dones i homes a la formació?			
Creu que cobra menys diners que el seu company/a que està en un lloc de treball d'igual categoria, realitzant les mateixes tasques?			
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?			
Coneix les mesures de conciliació?			
Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de sofrir assetjament laboral o sexual en el lloc de treball?			
Pensa que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot ser bona?			
Creu que és necessari un pla d'igualtat?			

• Anàlisi de resultats

De les persones treballadores de l'Ajuntament de d'Artesa de Segre, han contestat l'enquesta un 68% (17), amb els següents resultats:

- Un 70,6% (12) creu que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el mateix percentatge creu que accedeixen en igualtat de condicions a la formació. En quan a l'accés en igualtat de condicions de dones i homes en el procés de selecció de personal, un 76,5%(13) han respost afirmativament.

- En quan a la pregunta de si es creu que cobra menys diners que el seu company/a que està en un lloc de treball d'igual categoria, realitzant les mateixes tasques, un 41,2% (7) han respost que no, i un 47,1%(8) no ho saben, un 11,8% (2) creu que si.

- En relació les preguntes sobre la conciliació, un 64,7%(11) diu ser coneixedor de les mesures, mentre que el 29,4%(5) les desconeix. Així mateix un 35,3%(6) creu que s'afavoreix dita conciliació de la vida familiar, personal, i laboral, mentre que el 29,4%(5) pensa que no, la resta 35,3%(6) no ho saben.
- Sobre la pregunta: «sabria que fer a a qui dirigir-se en cas de sofrir assentament laboral o sexual», un 41,2%(7) respon afirmativament, mentre que el 47,1%(8) ho fa de forma negativa.
- Així mateix, el 94,1% (16) del personal coincideixen que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot ser bona.
- I finalment, pel que fa a si es creu necessari un pla d'igualtat, un 88,2%(15) dels enquestats diuen que si, i la resta un 11,8%(2) ha dit que no ho sap.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL DE L'AJUNTAMENT D'ARTESA DE SEGRE

Amb el present document l'Ajuntament de d'Artesa de Segre manifesta la seva tolerància Zero davant la concurrència a tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual. D'aquesta manera, el consistori vol mostrar el seu compromís amb la prevenció i l'abordatge d'aquesta xacra a l'hora que informar de la seva aplicació a tota la plantilla i la resta de personal que dona serveis, d'una manera o una altra, i ja sigui personal propi o que provingui d'altres organitzacions, públiques o privades. També s'inclouen dins les competències d'aquest protocol les persones que sense tenir relacions laborals amb l'Ajuntament d'Artesa de Segre fan serveis al consistori ja sigui per a formació, pràctiques no laborals, voluntariat, etc...

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Artesa de Segre, s'ha de complir de manera estricta i serà publicat i es mantindrà de manera visible i a l'abast de tothom. L'entrada en vigor serà l'endemà de la publicació de la seva aprovació definitiva, a revisar i actualitzar cada 12 mesos.

El Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Ajuntament d'Artesa de Segre amb CIF P2504100E. És d'aplicació a tota la plantilla i també a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer o treballi per compte propi, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament d'Artesa de Segre.

L'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Artesa de Segre es localitza a la Plaça de l'Ajuntament, número 3 d'Artesa de Segre.

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol són les instal·lacions del consistori, situades a l'adreça anteriorment indicada. Tanmateix els espais públics i privats situats fora de l'adreça indicada, que són utilitzats com a lloc de treball, també quedaran a l'aixopluc del present document, així com els llocs de descans de la plantilla i instal·lacions sanitàries. També s'aplicarà aquest protocol en aquells desplaçaments necessaris per a la feina, ja siguin en cotxe d'empresa, vehicle propi, a peu o amb transport públic i a l'allotjament proporcionat pel consistori.

Tenint en compte les característiques de les feines desenvolupades a l'Ajuntament d'Artesa de Segre, que es concreten en administració, biblioteca, brigada, neteja, policia local, consergeria i secretariat i intervenció, aquest protocol també serà aplicable en totes aquelles interaccions vinculades a les activitats de l'ens que es donin fora de les instal·lacions i dins del territori en el qual es pot aplicar la legislació catalana i espanyola. Les interaccions poden ser presencials (formacions, cursos, encàrrecs..) o telemàtiques (correus electrònics, xarxes socials, etc).

Finalment cal indicar que també serà d'aplicació, el present document, en els trajectes des del domicili fins a la feina.

Pel que fa a l'horari d'aplicació ve determinat per la jornada laboral de la plantilla sense perjudici de que s'ampliï a hores no contractades sempre que es demostrï que la situació analitzada es correlaciona amb l'entorn laboral.

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual de l'Ajuntament d'Artesa de Segre dona compliment a tot allò que fixen els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre PRL.

Presentació i àmbit d'aprovació

L'Ajuntament d'Artesa de Segre 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 sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per tant, unifica els tres tipus de mesures que estableix l'apartat 7 de l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- Mesures preventives: declaració de principis, definició dels tipus d'assetjament i identificació de conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.
- Mesures proactives i procedimentals davant l'assetjament per al seu abordatge
- Mesures reactives i de règim disciplinari, si s'escau. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir el marc de formació de les persones vinculades a l'empresa sobre la identificació de l'assetjament.

Definicions

Assetjament sexual: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i

subordinat/ada (assetjament vertical).

El consentiment es considerarà en termes que marca la legislació vigent a l'Estat Espanyol i a Catalunya, en aquesta matèria.

Es considera que els comportaments següents, entre d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

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

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

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

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Assetjament per orientació sexo afectiva, expressió i identitat de gènere constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexo afectiva d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

- Bromes i/o insults homòfobs i ofensius.
- Aïllament.
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó de la seva orientació sexoafectiva, estigui o no reconeguda per aquesta.
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut homòfob.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o whatsapp de contingut homòfob
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris homòfobs, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estaran acompanyades per la Persona de Referència del present protocol, que serà la representant dels treballadors (funcionari/laboral)
- En tot moment les persones implicades podran estar acompanyades de les persones que desitgin.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades que fan referència tant a la persona suposadament assetjada com a la persona suposadament assetjadora rebran un número de identificació i tot el procés es durà a terme utilitzant aquest número, i només la Persona de Referència coneixerà a quines persones correspon la numeració.
- Les dades sobre la salut de la persona afectada/es s'incorporaran a l'expedient només en el cas que ho autoritzi de manera expressa.

Dret a la informació

Totes les persones implicades (tant la persona suposadament assetjada com la persona presumptament assetjadora) tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures,

sobre quina fase s'està desenvolupant, i el seu resultat. La informació serà proporcionada per la Persona de Referència.

Suport de persones formades

L'Ajuntament d'Artesa de Segre ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment. Totes les persones que formen part de la Comissió de Negociació i la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat hauran de rebre formació.

Diligència i celeritat

La primera fase (denúncia), tindrà una durada màxima de tres dies laborables.

La segona fase (investigació i resolució) tindrà una durada màxima de vint dies laborables, ampliables a trenta.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament 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 l'esclarament dels fets denunciats. Les mentides i ocultacions seran penalitzades.

Protecció davant de possibles represàlies

- L'empresa es compromet a que cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. D'aquesta manera si la persona presumptament assetjada pateix coaccions o represàlies per part de la persona suposadament assetjadora, serà un gravant en el procés de resolució.
- L'empresa es compromet a que en els expedients personals només s'incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment, per part de la Persona de Referència o la Comissió d'investigació si s'escau, 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, la Persona de Referència pot recomanar a la regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament d'Artesa de Segre o la Comissió d'Investigació, adoptar mesures cautelars que poden anar des del canvi de lloc de treball a la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, sempre garantint les condicions de treball i el salari de la persona assetjada. Aquestes mesures hauran de ser acceptades per la persona implicada.

Vigilància de la salut

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

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

Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores

Obligacions per part de l'Ajuntament d'Artesa de Segre:

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene,
- al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

Arbitrar el present Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

L'incompliment de les obligacions per part del consistori dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les Persones treballadores:

La plantilla té dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

Les persones treballadores tenen dret a informar o denunciar possibles assetjaments sexuals o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, sense rebre represàlies per part de ningú.

Tothom, plantilla i direcció, té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Prevenició

L'Ajuntament d'Artesa de Segre adquireix el compromís ferm de tolerància zero davant l'assetjament. Tanmateix vol treballar de manera ferma en la creació de relacions laborals igualitàries.

Les accions de prevenció a desplegar per l'ens local es comunicaran a la plantilla. Aquestes mesures han estat acordades per la Comissió de Negociació. Son les següents:

- Portar a terme accions d'informació adreçats a la plantilla. En el moment de la signatura del contracte laboral, cadascuna de les persones treballadores rebrà una còpia del present Protocol i en el qual quedi molt clar el contacte de la Persona de Referència.
- Portar a terme accions de formació adreçats a la plantilla. Cada treballador o treballadora rebrà, dins de la primera setmana de feina, un full informatiu sobre quines actituds i accions es consideren assetjament sexual i per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar pro-activament en la detecció.
- Implantar el present Protocol, com a procediment efectiu per fer front a les comunicacions i

denúncies.

- Fer el seguiment, el control i l'avaluació d'aquest Protocol així com la seva revisió amb caràcter anual.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.

Procés d'intervenció i diagrama

Hi ha dues vies de resolució: interna (ajuntament) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra. El present Protocol regula la via interna que es divideix en: Comunicació i assessorament; Denúncia interna i investigació; Resolució.

Aquest Protocol pot iniciar-se per comunicació (fase 1) o per denúncia (fase2 (fase2))

Fase 1: Comunicació i assessorament(fase preliminar)

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

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

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació s'haurà de formular:

- un cop passats els fets, el més aviat que sigui possible.
- es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la Persona de Referència via correu electrònic o al telèfon 97340013.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

A aquests efectes, es crea una Comissió d'Investigació que a l'Ajuntament d'Artesa de Segre serà de caràcter interna i estarà composta per:

Regidor/a encarregat/ada de l'Àrea de personal, Secretari/ària-interventor/a i representant legal dels funcionaris o laborals del consistori o persona en qui aquest/a delegui.

Les persones que conformen la Comissió d'Investigació seran renovades cada quatre anys.

La investigació s'iniciarà partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar, no obstant això no es poden admetre denúncies anònimes.

La denúncia s'ha de presentar per escrit tot aportant:

- dades de la persona denunciant: Nom cognoms, DNI o NIE, adreça i telèfon.
- Dades de la persona denunciada: Nom, cognoms.
- Relat dels fets el més exhaustiu possible.
- Dades dels possibles testimonis

La denúncia es presenta a la persona de referència per correu electrònic o bé de manera directa en sobre tancat.

A partir d'aquest moment s'atorgarà un número d'identificació per a la persona presumptament assetjada i un altre codi numèric a la persona presumptament assetjadora per tal de salvaguardar la seva identitat i intimitat.

La persona de referència convocarà la Comissió d'Investigació que serà l'encarregada de fer totes les accions necessàries per tal d'esbrinar el que ha succeït. La Comissió d'Investigació emetrà un informe vinculant i farà les recomanacions que consideri a l'alcaldia després d'haver-se entrevistat amb la persona presumptament assetjada, per una banda, i la persona presumptament assetjadora per una altra i amb possibles testimonis. Pot demanar a l'alcaldia que prengui mesures cautelars si les considera necessàries.

Es consideraran circumstàncies agreujants:

- la reincidència en actes d'assetjament.
- que hi ha hagi més d'una persona assetjada.
- que la persona assetjadora tingui poder dins l'empresa i, especialment, que tingui poder de decisió pel que fa a la situació laboral de la persona assetjada.
- que la persona assetjada tingui algun tipus de discapacitat.
- que la persona assetjada hagi sofert repercussions psicològiques acreditades per informe mèdic.
- si el procés d'investigació per part de la Comissió es veu dificultat per l'acció de la persona assetjadora, les seves amistats o la família.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'ens local posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació, l'Ajuntament d'Artesa de Segre emetrà una resolució del cas, en un termini màxim de tres dies laborals a comptar a partir de que hagin estat rebudes les propostes redactades per la comissió d'Investigació.

La resolució total de l'expedient, des de l'inici al final del procés, s'emetrà com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció. Les accions aplicables seran aquelles que figurin en el conveni col·lectiu al que estigui adscrit l'Ajuntament d'Artesa de Segre, el ET i l'EBEPT.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Arxivament de la denúncia, que podrà ser reoberta en el cas de que apareguin proves .

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, a les conclusions de l'informe, la persona de referència i la comissió d'investigació instaran a alcaldia a adoptar les mesures sancionadores.

Si de la prova practicada no hi ha indicis d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, es farà constar a l'informe que no hi ha concurrència d'aquests tipus d'assetjament. Si, tot i que no hi hagi indicis que parlin d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, s'aprecia que es dona algun tipus d'actuació no adequada i que fins i tot pugui ser constitutiva d'assetjament en el cas de mantenir-se en el temps, la persona de referència ho comunicarà a alcaldia per tal de que prengui les mesures que cregui pertinents.

A la resolució es farà constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, i es trametrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

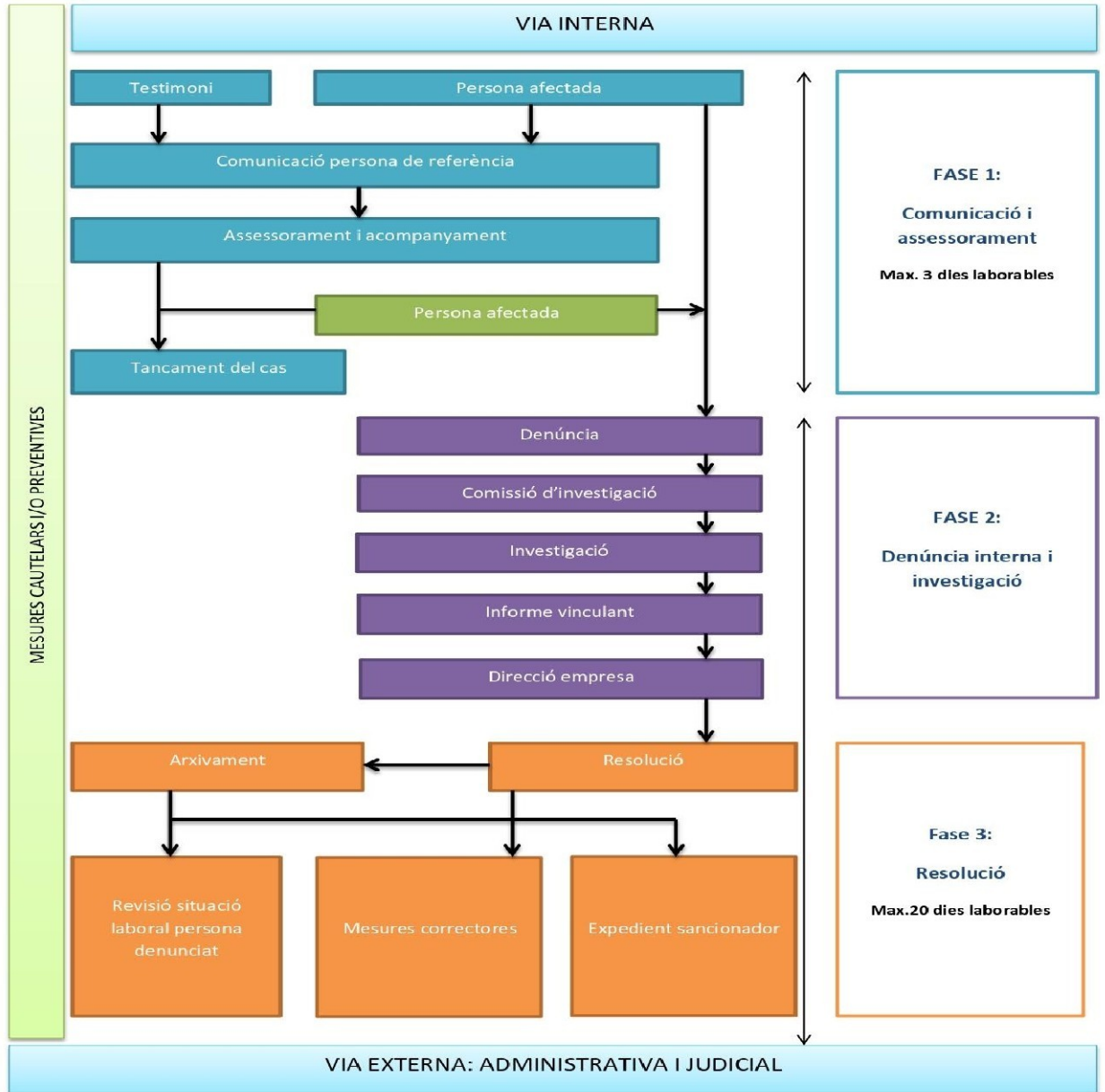
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'incoarà l'expedient disciplinari. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

La resolució es farà arribar per escrit a la persona denunciant, la persona denunciada, la Persona de Referència, la Comissió de Investigació i la Comissió de Seguiment de l'Ajuntament d'Artesa de Segre. El consistori es quedarà una còpia de la resolució signada tant per la persona assetjada com per la persona assetjadora.

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



Fases protocol prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual



Seguiment i avaluació

La Comissió de Seguiment farà, un cop a l'any, l'avaluació i el seguiment del Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual.

A banda d'aquesta pauta, l'Ajuntament d'Artesa de Segre encarregarà una revisió extraordinària:

- En qualsevol moment en el que es consideri que cal reorientar el compliment dels seus objectius i actuació davant aquest tipus d'assetjament.
- Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requeriments legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de treball i seguretat Social.
- En el cas de modificació d'estatuts jurídic de l'organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'organització per discriminació per raó de sexe o sexual i determini la no adequació del present protocol als requeriments legals o reglamentaris vigents.

L'existència del present document no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball així com a la jurisdicció civil, laboral o penal.

Per tal de facilitar l'avaluació s'inclouen els següents indicadors:

Nre. de denúncies rebudes:

Nre. de denúncies ateses:

Nre. de denúncies desestimades:

Nre. de persones denunciants desagregades per sexe:

Nre. de persones ateses per les persones de referència, desagregades per sexe:

Nre. d'expedients atesos dins l'organització en circuit intern:

Nre. d'expedients atesos en circuit extern:

Nre. d'accions empreses en aplicació del protocol, dividides en:

- accions proactives (sensibilització, formació i prevenció).

- accions reactives (accions davant l'assetjament):

1.- greus

2.- lleus

Nre. de persones, desagregades per sexe, participants en cadascuna de les accions proactives:

Nre. de mesures del protocol revisades:

Nre. de mesures del protocol modificades:

Informació a la plantilla

Un cop aquest Protocol estigui aprovat per la Comissió de Negociació i ratificat per Ple de l'Ajuntament d'Artesa de Segre, es donarà una còpia a cadascuna de les persones treballadores en el moment de signar el contracte.

L'Ajuntament haurà de proporcionar, per part de personal format en la matèria, una sessió formativa a tota la plantilla per tal de presentar el protocol i parlar sobre el què és assetjament i la posició de l'empresa en aquesta matèria. Es durà a terme també una part de sensibilització.

El present Protocol estarà penjat en el taulell d'anuncis de l'Ajuntament d'Artesa de Segre per a que qualsevol persona hi pugui accedir.

El present protocol serà digitalitzat per a que sigui accessible a tothom.



Model de denúncia

Persona que informa dels fets:

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (especificar):

Dades de la persona que ha patit assetjament:

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc de feina:

Vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

Domicili a efectes de notificacions: