



D'acord amb la normativa de protecció i seguretat de dades de caràcter personal i les indicacions de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades de Catalunya (APDCat), les actes de la Junta de Govern Local no incorporen dades identificades o identificables.

ACTA DE LA SESSIÓ DE JUNTA DE GOVERN LOCAL

Identificació de la sessió:

Núm.: JGL 2023/33

Caràcter: ordinària

Data: 16 d'octubre de 2023

Horari: 09.35 a 09.45 hores

Lloc: sala de Junta de Govern Local

Membres assistents:

Sr. Luis Tirado García	alcalde
Sra. Eva Herrera Caja	1a tinent d'Alcaldia
Sra. Sonia Martín Morales	2a tinent d'Alcaldia
Sr. Roger Bayó Padró	3a tinent d'Alcaldia
Sr. Manel Martínez Fernández	4a tinent d'Alcaldia
Sra. Montserrat Arráez Carrión	regidora
Sr. Diego Puig Anaya	regidor

Altres assistents:

Sra. Helena Muñoz Amorós	secretària
Sra. Cristina Cabruja Sagré	interventora accidental
i Sra. Remedios Herrera Castillo	tècnica de Comunicació

Desenvolupament de la sessió:

Els reunits representen un quòrum d'assistència mínima suficient d'acord amb la llei per constituir vàlidament la sessió.

L'alcalde declara oberta la sessió, i seguidament es passa a tractar dels assumptes compresos en l'ordre del dia, i s'adopten per unanimitat els acords corresponents, llevat que en ells s'assenyali expressament la votació efectuada i el seu resultat:

1. Aprovació acta sessió anterior.

D'acord amb el que disposa l'article 110 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, aprovat pel Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, s'aprova l'acta núm. 2023/32, de 9 d'octubre.



2. Aprovació atorgament subvencions concurrència 2023, inclusió casals d'estiu. Exp. 2023/8016.

ANTECEDENTS DE FET

En sessió de Junta de Govern Local de data 7 de març de 2023 es va aprovar la convocatòria de subvencions en règim de concurrència competitiva per a la inclusió d'infants i joves amb necessitats educatives especials a les entitats de Ripollet que realitzin casals d'estiu de lleure i esportius fora de l'horari lectiu durant els mesos de juny i juliol de 2023 a espais municipals, publicada al BOPB de data 16 de març de 2023.

El termini establert per presentació de sol·licituds era del 17 de març al 16 de juny de 2023. I les entitats i associacions locals sense ànim de lucre que han presentat sol·licitud dins del termini establerts han estat:

Entitat/Associació	Data registre	Núm. registre	Admesa /No admesa
AFI El Martinet	01/06/2023	2023-16460	Admesa
AMPA Gassó i Vidal	01/06/2023	2023-16482	Admesa
AFA Els Pinetons	15/06/2023	2023-18510	Admesa
Centre Esplai l'Estel	16/06/2023	2023-18822	Admesa
G.R.E.S.C.A.	16/06/2023	2023-18825	Admesa
Estima't Family	16/06/2023	2023-18845	Admesa

En data 8 de setembre de 2023, de conformitat amb la clàusula 15 de la convocatòria, es va constituir i reunir la Comissió Avaluadora (òrgan competent per a la instrucció i proposta de concessió) per a la valoració de les sol·licituds i projectes presentats a la convocatòria. La Comissió va establir l'ordre de prelación i l'import a atorgar en funció del crèdit disponible que es va aprovar a la convocatòria de les subvencions que és el següent:

Línia	Partida Pressupostària	Import
INCLUSIÓ CASALS D'ESTIU 2023	2023-308-326-48002	21.00 0€

Un cop comprovats els requisits i els criteris de valoració establerts a la convocatòria per part de la comissió avaluadora, es proposa l'atorgament de les subvencions corresponents a les següents entitats beneficiàries. La puntuació detallada, d'acord amb els criteris de valoració prèviament fixats en les bases reguladores i en la convocatòria, es poden consultar a l'Annex 1 de l'acta de la comissió avaluadora: Taules d'avaluació de projectes presentats, que consta a l'expedient administratiu.

No obstant la suma de tots els imports sol·licitats resulta de 29.373,06€ que suposa un excés de 8.373,06€ dels 21.000,00 € compromesos a la convocatòria, és a dir en un 28,5059%.





Tal com recull el punt 14 de la convocatòria, l'import sol·licitat per les entitats beneficiàries podrà reduir-se com a conseqüència de l'ajust pressupostari que s'hagi de realitzar per adequar l'import total de la proposta de resolució a l'import màxim a comprometre, es reajustarà de manera proporcional entre totes les entitats beneficiàries.

Els projectes admesos per les seves característiques suposen activitats.

En base a la puntuació total, els imports a concedir, són els següents:

Entitat/Associació	NIF	Exp. Absis	Puntuació total	Import concedit
AFI El Martinet	G63569420	2023/6204	145	777,21 €
AMPA Gassó i Vidal	G59495754	2023/6202	159	4.112,04€
AFA Els Pinetons	G64308554	2023/6284	178	4.066,57€
Centre Esplai l'Estel	V58418286	2023/6288	176	4.071,41€
G.R.E.S.C.A.	G61125449	2023/6290	200	7.218,18€
Estima't Family	G67453779	2023/6291	156	754,59€
Import total				21.000,00€

La Comissió va realitzar la proposta de resolució i la va elevar a l'òrgan competent per a l'aprovació de concessió de subvenció a les entitats beneficiàries seguint els criteris de valoració indicats a la convocatòria per a la concessió de subvencions en règim de concurrència competitiva per a la inclusió d'infants i joves amb necessitats educatives especials a les entitats de Ripollet que realitzin casal d'estiu de lleure i esportius fora d'horari lectiu, durant els mesos de juny i juliol de 2023 a espais municipals (aprovada per acord de Junta de Govern Local de data 7 de març de 2023 (publicada al BOPB de data 16 de març de 2023).

FONAMENTS DE DRET

Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.

Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.

Ordenança General de Subvencions de l'Ajuntament de Ripollet, aprovada en sessió plenària de data 31 de març de 2022 publicada en el BOP de Barcelona en data 12 de juliol de 2022.

Bases Reguladores Específiques per a la concessió de subvencions en règim de concurrència competitiva de l'Àmbit de Drets Socials, aprovades en el Ple de data 31 de març de 2022 i publicades en el BOP de Barcelona data 15 de juliol de 2022.

Pla Estratègic de Subvencions 2022-2024 de l'Ajuntament de Ripollet, aprovat pel Ple celebrat en data 23 de desembre de 2021 i publicat al BOPB en data 31 de gener de 2022.



Llei 26/2010, del 3 d'agost, de Règim jurídic i de procediment de les Administracions Públiques de Catalunya.

Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que va aprovar la Llei Municipal de Règim Local de Catalunya.

Llei 39/2015, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Decret 2023/1212, de 20 de juny, de nomenament de les persones membres de la Junta de Govern Local i les delegacions de competències de l'Alcaldia.

DISPOSICIÓ

S'adopten els acords següents:

Primer.- Atorgar la subvenció en règim de concurrència competitiva per a la inclusió d'infants i joves amb necessitats educatives especials a les entitats de Ripollet que realitzin casal d'estiu de lleure i esportius fora d'horari lectiu, durant els mesos de juny i juliol de 2023 a espais municipals, a les entitats beneficiàries que a continuació es relacionen, segons el límit aprovat a la convocatòria dins del crèdit disponible i dels màxims establerts a partir dels criteris determinats, segons la relació següent:

Entitat/Associació	NIF	Exp. Absis	Puntuació total	Import concedit
AFI El Martinet	G63569420	2023/6204	145	777,21 €
AMPA Gassó i Vidal	G59495754	2023/6202	159	4.112,04€
AFA Els Pinetons	G64308554	2023/6284	178	4.066,57€
Centre Esplai l'Estel	V58418286	2023/6288	176	4.071,41€
G.R.E.S.C.A.	G61125449	2023/6290	200	7.218,18€
Estima't Family	G67453779	2023/6291	156	754,59€
Import total				21.000,00€

Segon.- DISPOSAR la quantitat de 21.000,00€ que anirà a càrrec de l'aplicació pressupostària 308.326.48002 (inclusió infants i joves amb necessitats educatives especials casals d'estiu 2023), segons la relació indicada al punt primer d'aquesta proposta; AFI El Martinet, NIF G-63569420 per import de 777,21€; AMPA Gassó i Vidal, NIF G-59495754 per import de 4.112,04€; AFA Els Pinetons, NIF G-64308554, per import de 4.066,57€; Centre d'Esplai l'Estel, NIF V-5841828, per import de 4.071,41€; G.R.E.S.C.A., NIF G61125449, per import de 7.218,18€; i Estima't Family, NIF G-67453779, per import de 754,59€.





Tercer.- RECONEIXER L'OBLIGACIÓ de la quantitat de 14.700,00€ en concepte de bestreta del 70% de les subvencions atorgades segons la següent taula:

Entitat/Associació	NIF	Import concedit €	Import bestreta 70%
AFI El Martinet	G3569420	777,21 €	544,05€
AMPA Gassó i Vidal	G59495754	4.112,04€	2.878,43€
AFA Els Pinetons	G64308554	4.066,57€	2.846,60€
Centre Esplai l'Estel	V58418286	4.071,41€	2.849,99€
G.R.E.S.C.A.	G61125449	7.218,18€	5.052,72€
Estima't Family	G67453779	754,59€	528,21€
Import total			14.700,00€

Quart.- NOTIFICAR el contingut del present acord a les persones interessades, segons art. 40 de la Llei 39/2015.

Cinquè.- Comunicar a la intervenció i a la tresoreria municipal.

3. Aprovació actualització Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i psicològic (mobbing). Exp. 2023/3771.

ANTECEDENTS DE FET

En sessió de Ple de data 24 d'abril de 2014, es va aprovar el Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet, amb l'objectiu d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones de l'Ajuntament.

Emmarcat, dins del Pla intern d'Igualtat de gènere aprovat pel Ple en sessió el 26 de maig de 2022, s'estableix la conveniència de revisar i actualitzar aquest protocol, adaptant-lo als canvis jurídics sobrevinguts al protocol i a la realitat actual de l'Ajuntament.

El Comitè de seguretat i salut, en reunió de data 27 de març, aprova per unanimitat les modificacions proposades des del departament de persones.

Els representants de les persones treballadores, en sessió de la mesa de negociació de data 11 d'abril, donen conformitat a l'esmentada actualització.



FONAMENTS DE DRET

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

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Reial Decret legislatiu 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Llei 26/2010, de 3 d'agost, del règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

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

Decret 2023/1212, de 20 de juny, de nomenament de les persones membres de la Junta de Govern Local i les delegacions de competències de l'Alcaldia.

DISPOSICIÓ

S'adopten els acords següents:

Primer.- Aprovar l'actualització del "Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet", que té com a objectiu crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).

Segon.- Comunicar aquest acord a la Junta de personal i Comitè d'empresa.

"o. ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	5
3. MARC CONCEPTUAL	7
3.1 Assetjament sexual	7
3.2 Assetjament per raó de gènere o d'orientació sexual	9
3.3 Assetjament psicològic (mobbing)	11
3.4 Elements clau	12





- 3.5 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat13
- 3.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere i/o d'orientació sexual.....14
- 4. OBJECTIUS DEL PROTOCOL15
- 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT15
- 6. COMISSIÓ TÈCNICA CONTRA L'ASSETJAMENT.....17
 - 6.1 Funcions17
 - 6.2 Persones membres de la Comissió.18
- 7. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA19
 - a) Interna21
 - b) Externa22
- 8. ACTUACIONS.....25
 - a) Investigació25
 - b) Primera via de resolució: procés de mediació25
 - c) Segona via de resolució: instrucció del procediment.26
 - d) Informe de Conclusions26
- 9. ANNEXOS32
 - Annex 1. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).32
 - Annex 2. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).....33
- 10. Adreces d'interès34

1. INTRODUCCIÓ

La violència en el treball fa referència a la conducta abusiva exercida en el lloc de treball, tant per persones amb superioritat jeràrquica com per companys i companyes, sense el consentiment de la persona que pateix aquesta conducta.

Aquesta situació, que crea un ambient laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la víctima, forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i les treballadores.

En ser l'assetjament una conducta estretament vinculada a la dinàmica de les relacions de poder, tradicionalment ha afectat més a les dones. D'entre les persones susceptibles de patir aquesta violència, hi ha grups més vulnerables que altres. Aquests grups són (sense ànim exclouent ni limitador); les dones soles amb responsabilitats familiars; persones joves; persones amb discapacitat; personal eventual i temporal; persones immigrants o que pertanyen a minories ètniques; persones del col·lectiu LGTBI; i qui ocupa llocs de treball que tradicionalment es consideren destinats a l'altre sexe.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Les dificultats que comporta la protecció “a posteriori” vers els actes i conductes d’assetjament són tan greus i nombroses, que els estudis i la legislació coincideixen a assenyalar que el instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d’aquestes situacions a l’interior de la pròpia empresa.

En aquesta línia, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, obliga a les empreses a implementar mesures concretes per evitar l’assetjament sexual i per raó de gènere i a arbitrar procediments específics per donar curs i solució als possibles casos que puguin succeir.

En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d’abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista on es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l’àmbit laboral a través de l’assetjament sexual, per raó de gènere i orientació sexual. I estableix quatre eixos d’actuació: prevenció, detecció, atenció i recuperació, en base als quals, els protocols d’actuació professional en els diferents àmbits de la violència masclista han de concretar els continguts, processos a seguir i itineraris consensuats que permetin un treball eficaç i integral en les diverses formes i àmbits en què es pot produir la violència masclista.

L’Ajuntament de Ripollet coincideix a afirmar que la definició i implantació d’una política contra l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de gènere, orientació sexual i l’assetjament psicològic (mobbing) a través d’un protocol d’actuació, és un instrument clau per a la prevenció d’aquestes conductes i per a facilitar l’abordatge i tractament del problema en el si de l’empresa.

En conseqüència, aquest protocol regula el sistema de prevenció de l’assetjament en la nostra organització, i els mecanismes que assegurin una resposta ràpida i que garanteixi els drets fonamentals als possibles casos que es puguin donar.

Finalment, fer explícit que el Protocol per a la prevenció i actuació de l’assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l’Ajuntament de Ripollet ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria de Polítiques d’Igualtat i la representació sindical de les persones treballadores. El document ha rebut, també, l’assessorament tècnic de l’Oficina de Polítiques d’Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL¹

L'Ajuntament de Ripollet vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones**. L'elaboració d'aquest protocol es va emmarcar dins el Pla intern d'Igualtat de gènere del 2012-2015, de l'Ajuntament de Ripollet, aprovat pel Ple en sessió de 26 de maig de 2022, actualment, conjuntament amb tots els/les agents que van participar en la seva elaboració, es posa en marxa una actualització del protocol per als anys 2022-2025, aprovat pel Ple el 26 de maig de 2022, donant compliment a l'objectiu 1 de l'àmbit sisè del pla: Prevenció i erradicació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, actituds sexistes i discriminatòries.

Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Ripollet tenen dret a que **es respecti la seva dignitat** i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, persones proveïdores, col·laboracions externes, etc.).

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Ripollet declara que l'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Ripollet DEMANA **que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:**

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** basades en la humiliació laboral, de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

¹ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:

Codi Segur de Validació 89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001

Url de validació <https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



L'Ajuntament de Ripollet es COMPROMET A:

- **Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla** i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins de l'ajuntament.

Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució. El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat,

Alcalde de Ripollet

Representació de les persones treballadores.

3. MARC CONCEPTUAL ²

3.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

A títol **d'exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

² S'ha agafat com a model les definicions de la Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.





➤ **Verbal³**

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

➤ **No verbal**

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

➤ **Físic**

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

3.2 Assetjament per raó de gènere o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat amb **el sexe o l'orientació sexual 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 objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Estan **incloses**, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries **pel fet de ser transsexual i/o transgènere⁴** i tot tipus d'assetjament dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser **gais, lesbianes o bisexuals**.

³ Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. De, La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

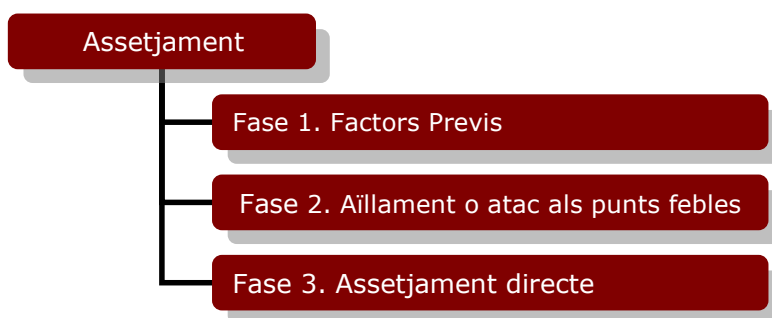
⁴ En aquest sentit, podríem parlar de persones trans, com qui "contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles, no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos – quirúrgicament o no –". Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.



A títol d'exemple, i **sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles** de ser assetjament per raó de gènere, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista, així com fer comentaris sexistes.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

Fases de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual.



L'assetjament es pot presentar dins d'aquesta lògica en el temps, **tot i que pot produir-se de diferents maneres i manifestacions.**

Seguint l'esquema indicat, **en una primera fase**, qui agredeix visualitza la persona a assetjar creant un espai de confiança que li permet observar els seus punts febles. Aquest espai de confiança també es percepit per la resta de la plantilla. Un cop superat aquest període inicial, i tenint ja a l'abast aquells aspectes més febles de la víctima, **qui assetja utilitzarà un seguit d'accions subtils i de difícil detecció** per tal d'aïllar la persona assetjada de les persones del seu entorn laboral. I, finalment, com a tancament del cicle, es produeix el que s'anomena **assetjament directe**, on qui agredeix actua directament sobre la persona assetjada creant-li un aïllament total amb la resta de companys i companyes.





3.3 Assetjament psicològic (mobbing)

El concepte no està definit a nivell legal. És un concepte que fan servir usualment els tribunals per definir les conductes de mobbing o assetjament moral en una empresa, i que es defineix com “pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació de la persona treballadora per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives de l'empresa”.

Per exemple, es consideraran conductes susceptibles de ser considerades assetjament psicològic la reiteració i insistència en un o diversos comportaments com els següents:

- Designar els pitjors treballs.
- Assignar tasques molt per sota o per sobre de les capacitats o habilitats de la persona assetjada.
- Assignar feines innecessàries.
- No assignar cap feina.
- Tracte desconsiderat davant terceres persones (altres persones treballadores, ciutadania, empreses proveïdores, etc.).
- Restringir les possibilitats de comunicació amb la resta de l'organització.
- Crítiques a la vida privada.
- Crítiques a trets físics o personals.
- Insults.
- Difondre rumors o difamar.

3.4 Elements clau dels assetjaments

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu gènere o identitat de gènere i amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.**
- Conducta de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals que inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innoqües** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- L'atemptat **contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- Inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Creació d'un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.**



- Comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, **poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual**. En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.
- L'Assetjament pot ser **verbal, no verbal i físic**.

3.5 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat⁵

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de gènere, per raó d'orientació sexual i/o assetjament psicològic (mobbing), però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquests casos**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria d'estudis realitzats en aquesta matèria⁶.

Per tant, cal tenir cura de les següents situacions de vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones grans.
- Dones amb discapacitats.
- Dones immigrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere.
- Homes joves, especialment, quant l'assetjament és vertical/descendent.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o, òbviament, quant sol·liciten els drets que els són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa direcció, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista ⁷.

⁵ Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁶ Per exemple: Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas, en Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

⁷ Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





3.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere i/o d'orientació sexual

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo).** Es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball –incorpora el xantatge sexual –. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

L'assetjament es pot produir per mitjà de, principalment, tres formes: horitzontal –entre companys i companyes–, vertical descendent –de comandament a subordinat o subordinada– i vertical ascendent de persona subordinada o grups de persones subordinades a comandament.

4. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

L'objectiu general d'aquest protocol és el de crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet.

Objectius específics

- Portar a terme accions de sensibilització al conjunt de treballadors i treballadores.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Definir persones responsables i funcions del protocol.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones empleades de **l'Ajuntament de Ripollet**, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Les disposicions d'aquest protocol **també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Ripollet** però s'hi relacionen per raó de la seva feina (personal becari i estudiants en pràctiques). Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional.



Així, l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) es pot produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, **però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'Ajuntament:** ciutadania, persones proveïdores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (personal becari, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

L'Ajuntament garanteix:

- **La protecció de les persones treballadores a l'Ajuntament** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) per part de persones externes.
- **La protecció a persones externes relacionades professionalment amb l'Ajuntament**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa⁸.

La **confidencialitat** de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió de detecció i seguiment.

Es prohibeix la divulgació d'informació sobre el contingut de les denúncies o processos d'investigació.

Qualsevol violació d'aquesta confidencialitat podrà oferir la responsabilitat laboral o d'altra índole que en dret correspongui.

La Comissió posarà de forma expressa en coneixement de totes les persones que intervenen l'obligació de confidencialitat.

6. COMISSIÓ TÈCNICA CONTRA L'ASSETJAMENT

Per tal de fer operatiu el Protocol es crea la Comissió tècnica contra l'assetjament que tindrà com a funcions la **prevenció**, **detecció** (recepció dels casos) **valoració** (recollida de tota la informació i anàlisi, elaboració de l'informe de conclusions) i **seguiment** (dels expedients).

⁸ Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada es més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a d'altres empreses, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial.





6.1 Funcions

- Recomanar i gestionar amb Recursos Humans les mesures de prevenció, informació, sensibilització i formació que estimi convenientes.
- Recepció de les denúncies per assetjament.
- Portar a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix el protocol, recopilant la informació i fent un anàlisi de la situació.
- Elaborar un informe amb les conclusions sobre el suposat cas d'assetjament investigat, que inclourà els indicis i mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i proposar, si s'escau, a Recursos Humans conveniència d'incoar procediment disciplinari contra la persona denunciada, o proposar altres tipus d'actuacions.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest Protocol.
- Dissenyar i posar en marxa accions que afavoreixin el coneixement del protocol entre les treballadores i treballadors i de sensibilització contra l'assetjament.

6.2 Persones membres de la Comissió.

La Comissió estarà integrada per les següents persones:

- 2 persones responsables de Recursos Humans i Prevenció de Riscos Laborals
- 1 persona responsable de Polítiques d'Igualtat
- 2 persones representants de la plantilla de l'Ajuntament (es poden designar suplents).

La Comissió haurà de ser paritària (representació paritària dels dos gèneres).

Totes les persones de la Comissió, incloent les persones designades com a suplents, hauran de rebre la formació específica amb la finalitat de garantir la prevenció i resolució eficaç de l'assetjament.

La Comissió es reunirà **les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes. De forma ordinària i mínima es reunirà un cop a l'any per tal de compartir aquells aspectes que puguin millorar el funcionament de la pròpia comissió i del protocol.

Finalment, apuntar que si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun **agent o personal expert** en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Qualsevol persona que formi part d'aquesta Comissió involucrada en un procediment d'assetjament o afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la persona denunciant o la persona denunciada, quedarà automàticament invalidada per a formar part d'aquest procés. Si fos la persona denunciada, quedarà invalidada per a qualsevol procediment fins a la resolució del seu cas.

7. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA

Els processos cal que siguin abordats tenint en compte els següents principis bàsics i fonamentals:

- Confidencialitat.
- Coordinació.
- Transparència.

La persona que considera que **està patint una situació** d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o assetjament psicològic (mobbing) podrà entrevistar-se amb qualsevol de les persones integrants de la Comissió, amb un Cap o superior, representants legals de les persones treballadores o mitjançant una tercera persona de la seva confiança.

L'objectiu d'aquesta entrevista o reunió és doble⁹:

- Obtenir una **primera aproximació** del cas. És a dir, valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada.
- Informar i assessorar **la persona afectada** sobre el funcionament del protocol d'assetjament, els drets i totes les opcions i accions que pot emprendre.

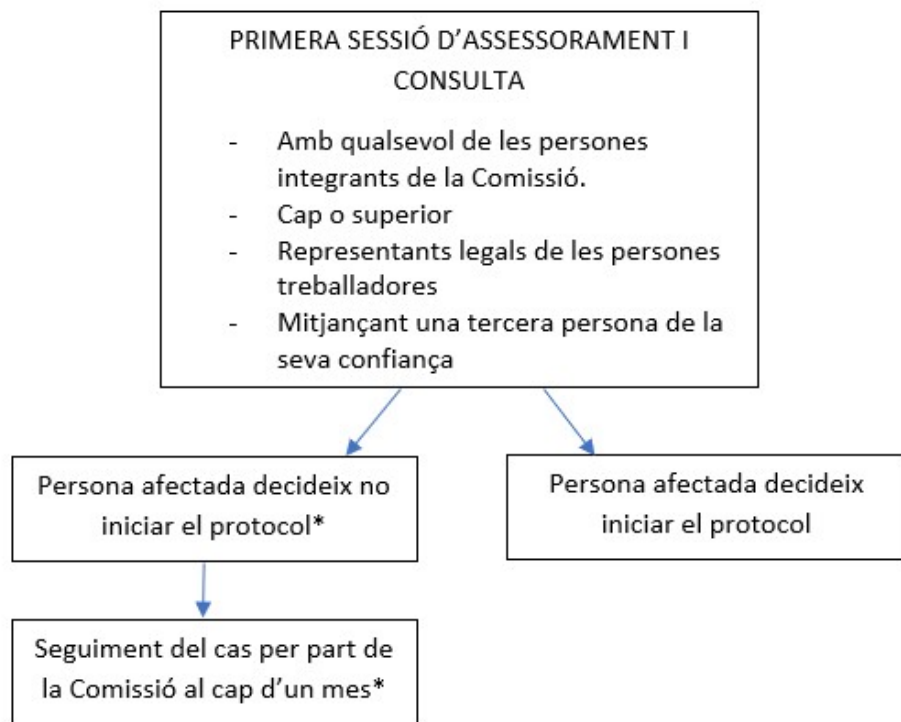
En aquest punt, la persona afectada pot optar per iniciar o no iniciar el protocol.

En el cas de que la persona expressi la voluntat de no iniciar el protocol, la Comissió durà a terme una segona entrevista de seguiment del cas al cap d'un mes, després de la qual la Comissió pot valorar la necessitat de realitzar futures entrevistes de seguiment o la finalització de l'actuació.

La Comissió podrà activar el protocol d'ofici en qualsevol moment si detecta que la situació és suficientment greu.

⁹ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.





*Possibilitat d'iniciar el protocol d'ofici

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:

Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Si decideix iniciar el protocol, ho podrà fer per les següents vies:

a) Interna

1. Verbal

- A qualsevol de les persones integrants de la **Comissió**.
- **Cap o superior**, que ho traslladarà a la Comissió.
- **Representants legals de les persones treballadores** o mitjançant una tercera persona de la seva confiança.
- Coordinador/a de polítiques d'Igualtat o Administrador/a de RH, que ho traslladarà a la Comissió.

2. Escrita

- Mitjançant la **Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe i orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing)** –mirar Annex–.
- Les comunicacions es podran fer arribar a la persona responsable de la **Unitat de Recursos Humans** de l'Ajuntament de Ripollet.

La comunicació escrita, així com qualsevol documentació que s'acompanyi per argumentar el cas denunciat, es farà arribar en un sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades. Es podrà lliurar directament a Recursos Humans o a través de les mateixes persones a les que se'ls pot comunicar verbalment, que la traslladaran a RH.

En el cas que la Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol¹⁰.

Quan la persona afectada es trobi en situació d'incapacitat temporal podrà acordar-se amb aquesta la suspensió del procediment fins a la seva reincorporació.

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la **Comissió actuarà d'ofici i portaran a terme les actuacions que considerin oportunes** en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada i actuaran conseqüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes¹⁰.

¹⁰ Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina.

Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya. Pàg. 8.

¹⁰ Ídem. Pàg. 8.





Es posarà a disposició de totes les persones treballadores una bústia virtual que permet realitzar possibles denúncies de forma anònima i amb garantia de confidencialitat. La Comissió valorarà el seguiment d'aquestes comunicacions per tal de determinar si requereix l'activació d'ofici del present protocol.

b) Externa

1. Via Administrativa

- Interposar denúncia. **Inspecció de Treball** de la Generalitat de Catalunya.

2. Via Judicial

- **Ordre social.** Interposar una demanda.
- **Ordre penal.** Presentar una querella.

La persona suposadament assetjada podrà sol·licitar assessorament per part de l'Ajuntament de a quina via acollir-se (**via Administrativa** –Inspecció de Treball- o **via judicial** –externa).

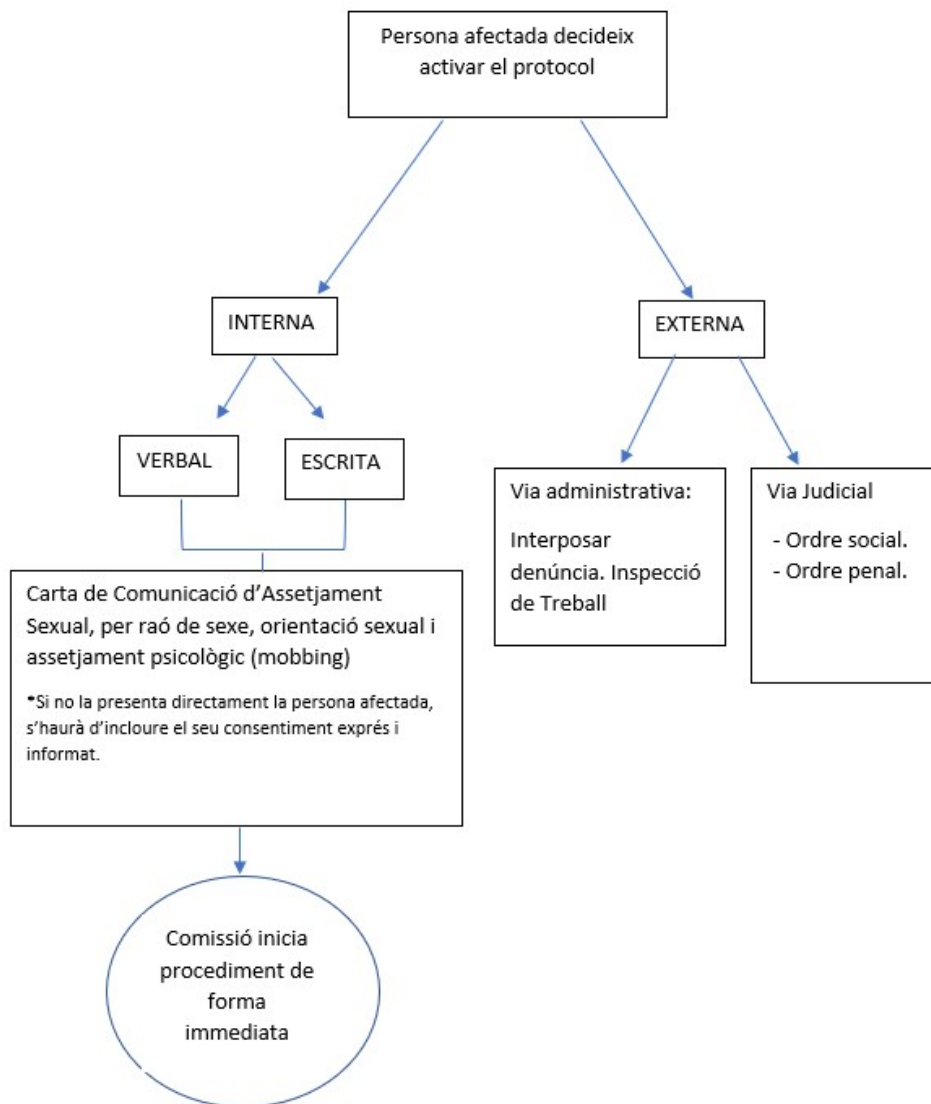
En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió **es reunirà periòdicament** per tal de fer un seguiment del cas i de portar a terme les **mesures cautelars** que s'escaiguin. Els dos **processos –intern o extern- no s'exclouen entre sí.**

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:

Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original







8. ACTUACIONS¹¹

La Comissió es posarà en funcionament de **forma immediata** quan tingui coneixement verbal o per escrit per part de la suposada persona assetjada i amb la seva conformitat.

Si no existeix la seva conformitat la Comissió es reunirà per tal de fer un seguiment del cas i dur a terme les mesures cautelars apropiades.

a) Investigació.

En aquesta fase es recopilarà **tota la informació referent a la denúncia**.

Un membre de referència designat per la Comissió s'entrevistarà amb la persona afectada, i juntament amb les dades obtingudes de la reunió prèvia d'assessorament es **clarificaran els fets**, validant o no les proves aportades i considerant si cal emprendre mesures cautelars.

Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demana algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic –cosa que es recomana– l'Ajuntament **facilitarà les gestions per tal d'accedir a aquests serveis**. Per exemple, a partir del Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Ripollet.

b) Primera via de resolució: procés de mediació.

En aquest primer moment, la Comissió haurà de valorar si és possible portar a terme una **resolució de caràcter informal mitjançant un procés de mediació**, és a dir, una persona designada per la Comissió que vetllarà per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal sempre que la persona afectada accepti.

c) Segona via de resolució: instrucció del procediment.

Si els intents de solucionar el problema de manera informal s'han rebutjat, quan el resultat ha estat insatisfactori per la persona assetjada, o no són recomanables (per la gravetat de la situació), caldrà iniciar un procés de denúncia interna i investigació.

Es podrà **parlar amb possibles testimonis** (als quals se'ls informarà de la necessitat de mantenir la **confidencialitat** davant el procés).

¹¹ Donem descripció de les actuacions **internes** – pròpies de l'Ajuntament –; com es descriu en aquest document, si existeix per part de la persona denunciant la utilització de la via externa, la Comissió també portarà a terme un seguiment i adoptarà els mesures que s'escaiguin.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



d) Informe de Conclusions.

Finalment la instrucció acabarà amb l'elaboració d'un informe, on caldrà incloure-hi una síntesi dels fets transcorreguts al llarg de la instrucció i sobretot una decisió final, tenint en compte circumstàncies agreujants a criteri de la comissió.

Aquest Informe aportarà les **principals conclusions** fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar.

Si l'informe qualifica com assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) els fets investigats caldrà¹²:

- **Proposar** mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora (apertura d'expedient disciplinari).
- Proposar mesures de sensibilització i formació per a la persona assetjadora (per tal que no es repeteixi l'assetjament i la persona assetjadora pugui prendre consciència dels seus comportaments per redirigir-los).
- Identificar les possibles **vies de resolució**.
- **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb una síntesi dels fets.
- Posteriorment, caldrà informar a la persona que ha posat la denúncia de les mesures disciplinàries que es prendran i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.
- Des de que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els **7 dies laborables**¹³. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els **20 dies laborables**.

¹² Prevençió i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010. Tanmateix, les sancions venen avalades, principalment, pel Codi Penal –art.184–, EBEP – art.95.2.1 el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social (veure annex. Marc Legal. Principals referències normatives).

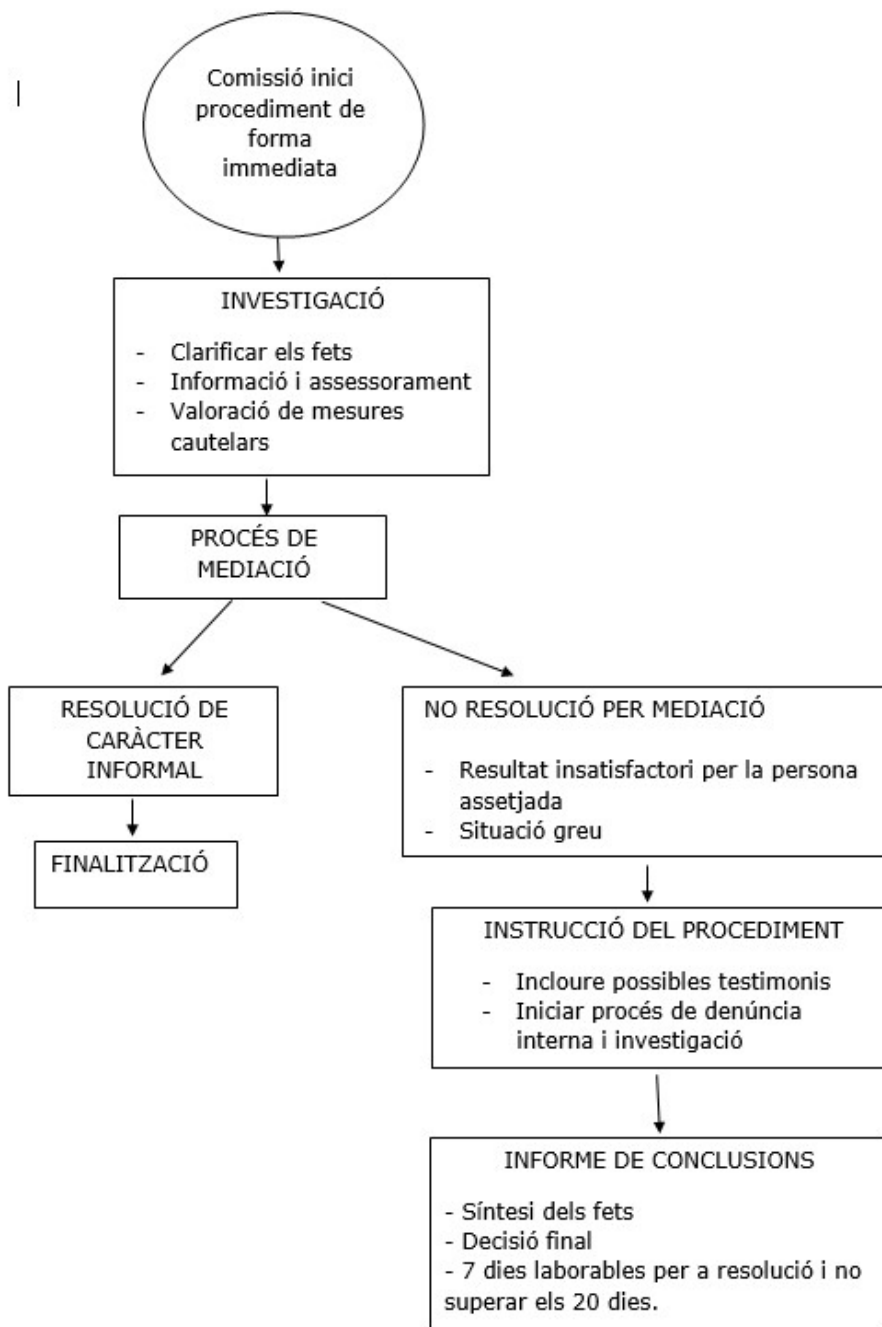
¹³ Tal com indica el document, Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Aprovades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 16 de setembre de 2008.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:

Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



DISPOSICIONS DIVERSES

1. En el supòsit de resolució de l'expedient amb sanció, que no comporti el trasllat forçós o l'acomiadament, l'Ajuntament de Ripollet prendrà les mesures oportunes perquè la persona agressora i la persona denunciant no convisquin en el mateix ambient laboral. La persona agredida tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual serà resolt, de manera excepcional, fora de les normes que a cada moment estiguin vigents sobre trasllats, sense que suposi una millora o detriment en les seves condicions laborals.
2. La Comissió haurà de supervisar la situació posterior per a assegurar-se que l'assetjament ha cessat.
3. En totes les comunicacions que, com a conseqüència de la sanció s'hagin de realitzar, s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament.
4. Si el resultat de l'expedient és de sobreseure, la persona denunciant o la persona denunciada podrà sol·licitar el trasllat d'oficina o de departament, sense que el mateix suposi una millora o detriment en les seves condicions laborals.
5. Si el resultat de l'expedient dona lloc a fets de discriminació, represàlies o divulgació de dades protegides suposarà l'obertura d'expedient disciplinari, si escau.
6. La Comissió, Recursos Humans o sindicats hauran de proporcionar informació i assessorament sobre l'objecte d'aquest protocol, a les persones que ho requereixin.
7. Les persones directives i el personal membre de la Comissió o que tinguin alguna competència en els procediments d'assetjament, rebran formació específica amb la finalitat de garantir la prevenció i resolució eficaç de l'assetjament.
8. Seran d'aplicació als supòsits contemplats en aquest protocol, les normes sobre cancel·lació de notes desfavorables per faltes comeses i sobre prescripció de faltes laborals, contingudes en la legislació vigent.
9. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es portaran a terme amb tacte i amb el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la denunciada, tenint aquest el benefici de la presumpció d'innocència. S'assegurarà la total imparcialitat dels membres de la Comissió durant el temps que estigui obert el procés amb les parts.
10. Durant tot el procediment, tant la persona denunciant com la denunciada, podran ser assistides per una persona representant dels treballadors i treballadores o per una persona de la seva confiança, que sigui empleada de l'Ajuntament de Ripollet.
11. Es posarà a disposició de la defensa de qui denunciï tots els mitjans de prova (ja siguin testimonials, documentals o de qualsevol altre tipus) que siguin sol·licitats i es considerin apropiats, proporcionals i legals.





Pel que fa a les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Possibles accions a portar a terme¹⁴:

- Planificar **formació específica** a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, comandaments i persones directament relacionades amb el procés.
- Elaborar **instruments d'identificació prèvia** per al conjunt de la plantilla i comandaments.
- Realitzar **sessions d'informació** per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- **Difondre** el document d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).
- Establir un sistema de **recollida de demandes informatives d'assetjament**, que es puguin dipositar de forma anònima (tipus bústia).
- Incorporar en la política de **prevenció de riscos i salut laboral** aquesta matèria.
- Formació incorporada en el pla d'acollida.

9. ANNEXOS

Annex 1. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).¹⁵

1. **Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació.** Advertir a la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la a que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, si no deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.
2. **Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació.** Si l'assetjament continua, és important aconsellar que es formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució –via administrativa o via judicial –.
3. **Informar l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament al cap o superior més immediat, a la Comissió tècnica contra l'assetjament o bé a les persones de referència.

¹⁴ Recollides a, Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

¹⁵ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Annex 2. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing)¹⁶.

Sol·licitant

Persona afectada Àrea / Servei de Prevenció Recursos Humans Unitat directiva afectada
 Comitè de Seguretat i Salut Delegats/ades de prevenció Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Tipus d'assetjament/s

Psicològic Sexual Per raó de sexe Per raó d'orientació sexual

Altres discriminacions. Especifiqueu-les:

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms NIF Sexe
 H D No binari
Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Unitat directiva
Vinculació laboral
 Funcionari/ària Estatutari/ària Interí/na Laboral fix/a Laboral temporal
Cos / categoria Grup Nivell
Tipus d'ocupació desenvolupada Antiguitat en el lloc de treball

Descripció dels fets

Documentació annexa

Sí. Especifiqueu-la: No

Sol·licitud	
<input type="checkbox"/> Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.	
Localitat i data	Signatura de la persona interessada

¹⁶ Extret de, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. www20.gencat.cat/portal/site/governacio





10. Adreces d'interès

- Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. www20.gencat.cat/portal/site/governacio
- Institut Català de les Dones. www20.gencat.cat/portal/site/icdones
- Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dona
- Dones UGT. www.donesugt.org

4. Aprovació i sol·licitud de subvenció per a la realització d'accions de formació professional per a l'ocupació, ADA, convocatòria 2023. Exp. 2023/7463.

ANTECEDENTS DE FET

En data 11/10/2018 es publica al DOGC l'Ordre TSF/170/2018, de 8 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització de programes de formació professional per a l'ocupació adreçades prioritàriament a persones treballadores desocupades, que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

En data 13/07/2023 es publica al DOGC la Resolució EMT/2525/2023, de 4 de juliol, per la qual s'obre la tercera convocatòria per a l'any 2023, de subvencions per a la realització d'accions de formació professional per a l'ocupació per a l'adquisició i millora de competències digitals per impulsar l'emprenedoria i reduir la bretxa de gènere en el marc dels Programes de formació per cobrir necessitats específiques que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència – Finançat per la Unió Europea – NextGeneration EU (SOC – ADA 2023) (ref. BDNS 707726), modificada per l'Ordre TSF/179/2020, de 19 d'octubre i per l'Ordre EMT/195/2021, de 19 d'octubre.

El programa ADA té com a principal objectiu oferir formació ocupacional del Catàleg d'Especialitats del SOC no conduents a Certificats de Professionalitat al col·lectiu de dones amb la finalitat de disminuir la bretxa digital, fomentar la cultura emprenedora i augmentar la seva capacitat per tal d'incidir en la seva ocupabilitat i probabilitats d'inserció qualificada.

Tenint en compte que, actualment, l'atur femení de Ripollet (13'41%) està per sobre de la taxa d'atur general del municipi (10'84%), la taxa d'atur femení de la comarca (11'51%) i per sobre de la taxa d'atur masculí de Ripollet (8'48%) (Font: Infoatur, juny'23), es fa imprescindible que l'Ajuntament sol·liciti recursos com l'ADA per tal d'oferir eines de millora de l'ocupabilitat al col·lectiu de dones mitjançant l'adquisició de competències digitals.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



En data 24/05/2023 el SOC comunica a l'Ajuntament de Ripollet la inscripció com a entitat de formació per a la modalitat presencial en el registre d'entitats de Formació Professional per l'ocupació i homologa espais i especialitats per poder oferir accions formatives del Catàleg d'Especialitats del SOC a la ciutadania. Amb aquesta homologació, l'Ajuntament pot optar a les diferents subvencions del SOC on constin les especialitats que l'ajuntament té homologades.

En aquesta convocatòria del programa ADA, l'Ajuntament de Ripollet pot optar a subvencions per diverses accions formatives relacionades amb la capacitat digital.

Les accions formatives que es preveuen portar a terme, tenint en compte el perfil i les necessitats del col·lectiu de dones de Ripollet que estan en situació de recerca de feina, segons dades estadístiques del municipi i les dades recollides pel Departament d'Ocupació són:

1. Iniciació a la informàtica i en competències digitals bàsiques (40 hores)
2. Aplicació del full de càlcul Excel. Nivell inicial (40 hores)
3. Aplicació del full de càlcul Excel. Nivell avançat (40 hores)

Es preveu la participació de 10 dones per cada acció formativa, per tant, un total de 30 dones.

El cost unitari per persona participant és de 520 euros, per tant, la subvenció que es sol·licita al SOC per poder portar a terme les accions incloses a l'ADA és de 15.600,00 euros, que servirà per finançar despeses del Capítol 1 i del Capítol 2.

La subvenció que es sol·licita al SOC cobrirà el 100% de les despeses associades a les accions formatives que s'executaran durant l'any 2024 i hauran de finalitzar abans del 30/04/2024.

Vist l'informe emès en data 12/09/2023, per la Cap del Departament d'Ocupació, el qual consta incorporat a l'expedient i que es dona per reproduït literalment.

FONAMENTS DE DRET

Ordre TSF/170/2018, de 8 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització de programes de formació professional per a l'ocupació adreçades prioritàriament a persones treballadores desocupades, que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.





Resolució EMT/2525/2023, de 4 de juliol, per la qual s'obre la tercera convocatòria per a l'any 2023, de subvencions per a la realització d'accions de formació professional per a l'ocupació per a l'adquisició i millora de competències digitals per impulsar l'emprenedoria i reduir la bretxa de gènere en el marc dels Programes de formació per cobrir necessitats específiques que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència – Finançat per la Unió Europea – NextGenerationEU (SOC – ADA 2023) (ref. BDNS 707726).

Decret 2023/1212, de 20 de juny, de nomenament de les persones membres de la Junta de Govern Local i les delegacions de competències de l'Alcaldia.

DISPOSICIÓ

S'adopten els acords següents:

Primer.- APROVAR la realització d'accions de formació professional per a l'ocupació per a l'adquisició i millora de competències digitals per impulsar l'emprenedoria i reduir la bretxa de gènere en el marc dels Programes de formació per cobrir necessitats específiques que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC – ADA 2023).

Segon.- SOL·LICITAR, l'import de **15.600,00** euros de subvenció al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), que servirà per finançar despeses de capítol I.

La subvenció que es sol·licita al SOC cobrirà el 100% de les despeses associades a les accions formatives que s'executaran durant l'any 2024 i hauran de finalitzar abans del 30/04/2024.

Tercer.- COMUNICAR aquest acord als Serveis Econòmics de l'Ajuntament de Ripollet.

DECLARACIÓ DE FE PÚBLICA

Helena Muñoz Amorós, secretària de l'Ajuntament de Ripollet a efectes d'aquesta sessió, certifico que el seu contingut íntegre plasma el desenvolupament de la sessió de Junta de Govern Local corresponent, en el lloc i la data de la sessió.

Ripollet a data de la signatura electrònica.

Signatura 1 de 1
Helena Muñoz Amorós
23/10/2023
Secretària

Podeu descarregar una còpia autèntica d'aquest document des de la seu electrònica:	
Codi Segur de Validació	89e7811d077d4adaa740c819b4ce05ae001
Url de validació	https://seu.ripollet.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/catala/asp/verificadorfirma.asp
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

