

També es distingeix en funció del tipus de vincle existent entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** entre companys/es.
- **Assetjament vertical descendent:** entre un càrrec superior i un/a subordinat/da.
- **Assetjament vertical ascendent:** entre un/a subordinat/da i un càrrec superior.

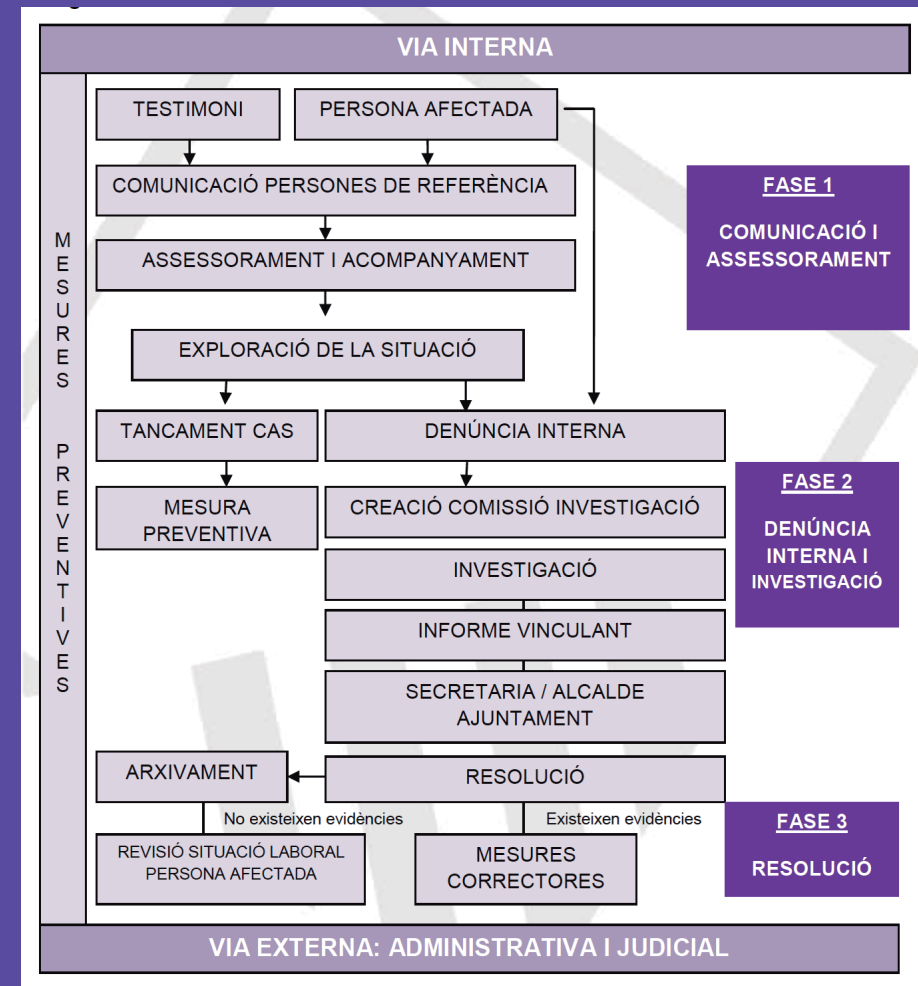
QUÈ FER SI SOC TESTIMONI O ESTIC PATINT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT:

PRESENTAR UNA DENÚNCIA

Dues vies de resolució:

La via interna i la via externa. Utilitzar una via de resolució no exclou la possibilitat d'utilitzar l'altra. La via interna es basa en dos objectius principals: per una banda, definir procediments clars d'actuació i, per l'altra, establir mecanismes de suport i assistència a les persones que estan patint una situació d'assetjament.

La via externa es basa en la via administrativa (inspecció de treball) i la via judicial. És recomanable dirigir-se en primer lloc a la via administrativa i, després, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.



FASES

Fase 1: Comunicació i assessorament

Qui pot comunicar-ho?

Ho pot fer la mateixa persona afectada o qualsevol persona/es que tinguin sospites i/o hagin presenciat qualsevol situació d'assetjament: companys/es, comitè unitari, càrrecs electes, personal extern...

La comunicació ha de ser **per escrit** (no s'ha de fer per registre d'entrada) i s'ha de presentar a qualsevol de les persones de referència: Secretaria, Recursos Humans, Comitè Unitari o bé a la Regidoria d'Igualtat.

FUNCIONS DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives quan l'assetjament pot afectar la seguretat, la salut i la integritat física i moral dels treballadors i treballadores, garantint la màxima protecció a la víctima i de manera totalment confidencial.

LES MESURES PREVENTIVES:

- Canvi d'horari laboral del treballador/a.
- Canvi de lloc de treball del treballador/a.
- Canvi de funcions del treballador/a.
- Teletreballar, si el lloc de treball ho contempla.

En cap cas, l'adopció de mesures preventives ha d'afectar el salari de l'afectat/da

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Investigar els fets per tal d'**emetre un informe vinculant** sobre l'existència o no d'assetjament, així com per proposar **mesures d'actuació**. A aquests efectes, es crea una **comissió d'investigació**.

LA COMISSIÓ POT SER...	
INTERNA	persones que formen part de l'ajuntament
EXTERNA	persones externes a l'Ajuntament
MIXTA	persones tant externes com internes
ESPECIAL	creada especialment per cadascuna de les denúncies.

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

- Analitzar la denúncia i la documentació aportada.
- Entrevistar-se amb la persona que fa la denúncia, amb la persona denunciada i amb els possibles testimonis.
- Valorar si són necessàries les mesures preventives.
- Emetre informe vinculant.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, l'Ajuntament emet la conclusió del cas, com a màxim, després dels vint dies laborables, amb la possibilitat d'ampliar fins a trenta.

Els resultats poden ser:

· Que hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores segons l'Acord dels empleats públics de l'Ajuntament.

· Que no hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament denúncia.

#ESDIUASSETJAMENT

Garanties i principis d'actuació de l'ajuntament

- a) Respecte i protecció, per tal de protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.
- b) Confidencialitat: les dades informatives recopilades seran tractades de manera totalment confidencial.
- c) Dret a la informació sobre el procediment, la fase que s'està desenvolupant i el seu resultat final.
- d) Suport de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- e) Tracte just per a totes les persones implicades. Totes les persones actuaran de bona fe en la recerca de la veritat.
- f) Protecció davant de possibles represàlies.
- g) Col·laboració: totes les persones que siguin citades durant el procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de col·laborar.
- h) Mesures cautelars: durant el procediment i fins al seu tancament, no han de suposar un canvi a les condicions laborals ni salarials de la persona assetjada.
- i) Tenir cura de la salut: les persones afectades poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic. Si la salut es veu malmesa i requereix una baixa mèdica, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident laboral.



CAMPANYA PER LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE

L'ASSETJAMENT SEXUAL

I PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DE MONTALT.



EL PERQUÈ DE LA CAMPANYA:

Després d'haver realitzat una enquesta a la plantilla de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, el 100% de les persones enquestades creuen necessària l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat i consideren prioritari donar un feedback d'aquest a la plantilla, informar sobre les polítiques d'igualtat i serveis municipals disponibles, a la vegada que se sensibilitza en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt està adherit al Protocol de la Direcció General de Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, en què s'exposen les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que puguin produir-se.

L'Ajuntament manifesta el seu **COMPROMIS**:

- per assolir **espais de treball segurs**, relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- de **tolerància zero** davant l'assetjament amb un rebuig clar i rotund envers les conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives per contribuir a millorar la qualitat dels espais de treball i la salut de totes les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.

LA SEVA FINALITAT ÉS...

PREVENIR

davant situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.

ACTUAR

ELS NOSTRES OBJECTIUS

- Vetllar per un **entorn laboral saludable** lliure de diferències, desigualtats i/o discriminacions entre les treballadores i treballadors.
- Formar i sensibilitzar**, com a mesura de prevenció, a tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Detectar** qualsevol situació de discriminació i/o desigualtat entre el personal.
- Elaborar un **procediment d'intervenció i acompanyament** per tal d'atendre i resoldre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe d'una manera clara i amb confidencialitat.

QUÈ ES L'ASSETJAMENT

Assetjament laboral (psicològic):

"Es considera assetjament qualsevol comportament abusiu exercit en l'àmbit laboral, tant per superiors jeràrquics com per iguals, de manera que es crea un ambient laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la víctima i posa en perill el seu lloc de treball o en condiciona la carrera professional. L'assetjament psicològic inclou un conjunt de comportaments, accions o conductes exercides de forma sistemàtica i perllongada en el temps, que tenen per finalitat o efecte un tracte objectivament degradant personal i/o professional, amb la conseqüent lesió de la dignitat i integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball"

Assetjament sexual:

"Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu."

Assetjament per raó de sexe:

"Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista"



Assetjament sexual no verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexual explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caracter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionades amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Apropament físic excessiu:

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



#ESDIUASSETJAMENT

Assetjament sexual verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar quelcom que formi part de la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.



- Fer comentaris grollers sobre l'aparença física...



- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.



.. o sobre el cos.



INVITACIONS NO DESITJADES A CITES FORA DE LA FEINA.

- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

- XANTATGE SEXUAL:

quan la persona assetjada és forçada a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions laborals.

