

Protocol de Tolerància Zero Contra l'Assetjament Laboral de l'Ajuntament de Gandesa

1. Objectiu i Compromís Institucional

L'Ajuntament de Gandesa manifesta un compromís ferm i innegociable amb la creació i manteniment d'un entorn de treball segur, respectuós i digne per a tots els seus treballadors i treballadores, sense excepció. Aquest protocol s'estableix com un instrument essencial per prevenir, identificar i actuar amb la màxima contundència davant qualsevol forma d'assetjament laboral, garantint que cap conducta inadequada resti impune.

2. Àmbit d'Aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Gandesa, incloent-hi tant personal fix com temporal, col·laboradors externs i qualsevol altra persona que presti serveis per a l'Ajuntament.

3. Definicions

Assetjament Laboral: Es considera assetjament laboral qualsevol conducta reiterada i injustificada que atempti contra la dignitat d'una persona, creant un entorn laboral degradant, humà o professionalment hostil, ja sigui per acció o omissió, amb independència del rang o posició de la persona assetjadora.

Assetjament Sexual: Qualsevol comportament, actitud o comentari de naturalesa sexual no desitjada, que afecti la dignitat de la persona i creï un ambient laboral intimidatori, degradant o ofensiu.

4. Principis Rectors

Tolerància Zero: L'Ajuntament de Gandesa adopta una política de tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament laboral o sexual. No s'acceptarà cap tipus de conducta que vulneri la dignitat dels treballadors, i les accions inadequades seran rigorosament sancionades.

Confidencialitat Absoluta: La gestió de qualsevol denúncia o queixa serà manejada amb la màxima discreció, respectant la confidencialitat de totes les parts involucrades.

Protecció de la Persona Denunciant: Qualsevol persona que denunciï una situació d'assetjament tindrà dret a protecció integral davant qualsevol forma de represàlia o discriminació.

Imparcialitat i Justícia: Totes les investigacions seran realitzades amb objectivitat i equitat, assegurant una valoració justa i imparcial dels fets.

5. Procediment per Denunciar un Cas d'Assetjament

Presentació de la Denúncia:

Els treballadors i treballadores tenen el dret i la responsabilitat de denunciar qualsevol situació d'assetjament laboral o sexual. Les denúncies poden ser presentades de manera escrita o verbal, directament al Departament de Recursos Humans, al Comitè d'Empresa o a qualsevol membre de l'equip de govern.

Avaluació Urgent i Constitució d'un Comitè d'Investigació:

En un termini màxim de 48 hores des de la recepció de la denúncia, s'iniciarà una avaluació preliminar per determinar la procedència del cas. Si la denúncia és procedent, es constituirà immediatament un Comitè d'Investigació, integrat per membres de Recursos Humans, representants sindicals i, si es considera necessari, un expert extern independent.

Investigació Exhaustiva:

El Comitè d'Investigació disposarà d'un termini màxim de 15 dies per dur a terme una investigació exhaustiva, recollint testimonis, proves documentals i qualsevol altre element necessari per determinar la veracitat dels fets.

Informe i Recomanacions:

Un cop finalitzada la investigació, el Comitè emetrà un informe detallat amb les seves conclusions i proposarà les accions correctores i/o sancionadores necessàries, que podran incloure des d'avertiments formals fins a acomiadaments immediats.

Acció Immediata:

L'Ajuntament de Gandesa es compromet a implementar immediatament les mesures recomanades pel Comitè d'Investigació. Això inclou l'adopció de sancions disciplinàries, el trasllat del personal involucrat o altres mesures necessàries per restaurar un ambient laboral segur i respectuós.

Seguiment i Suport:

Es garantirà un seguiment rigorós del cas per assegurar la correcta implementació de les mesures adoptades i per proporcionar suport psicològic i emocional a les persones afectades, si així ho desitgen.

6. Mesures Disciplinàries i Conseqüències

Sancions Disciplinàries: Les sancions per assetjament laboral o sexual poden incloure des de la suspensió de sou i feina fins a l'acomiadament immediat sense dret a indemnització, depenent de la gravetat dels fets.

Responsabilitat Penal: Quan els fets puguin ser constitutius de delictes, l'Ajuntament es reserva el dret de traslladar el cas a les autoritats judicials competents.

Protecció de les Víctimes: Es prendran mesures per assegurar que la víctima no hagi de compartir espais laborals amb l'assetjador durant la investigació i després de la resolució del cas, sempre que sigui possible.

7. Formació i Sensibilització Continua

L'Ajuntament de Gandesa es compromet a realitzar sessions formatives anuals per a tots els treballadors, amb l'objectiu de fomentar la conscienciació sobre la importància de mantenir un ambient de treball lliure d'assetjament i de proporcionar eines per identificar i actuar davant possibles casos.

8. Revisions Periòdiques del Protocol

Aquest protocol serà objecte de revisió anual per assegurar que s'ajusta a les necessitats de l'Ajuntament i als canvis legislatius o normatius. Els treballadors i treballadores podran proposar modificacions a través dels seus representants, que seran avaluades i, si s'escau, incorporades al protocol