



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE SANTANYÍ

7387 *Pla Igualtat de l'Ajuntament de Santanyí*

El ple de l'Ajuntament de Santanyí en sessió ordinària de 15 de juny de 2018 va aprovar el següent:

PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANTANYÍ

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. COMPROMÍS I MARC NORMATIU
3. ESTRUCTURA
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ
5. VIGÈNCIA DEL PLA
6. PUBLICITAT DEL PLA
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA
8. OBJECTIUS GENERALS I PROGRAMES D'ACTUACIONS

1. INTRODUCCIÓ

Un pla d'igualtat configura una política global d'igualtat efectiva de dones i homes, expressa la voluntat institucional i compromet a les persones responsables, funcionàries i tècniques, en els seus respectius àmbits d'actuació, a treballar per la igualtat efectiva de dones i homes.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat és aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes a l'**Ajuntament de Santanyí** i preparar l'enfocament cap al Pla estratègic.

Per això, l'**Ajuntament de Santanyí** desenvoluparà totes les mesures que siguin necessàries per a garantir la incorporació del *mainstreaming* de gènere [transversalitat de gènere] en la política interna i de gestió municipal de l'Ajuntament, aplicant accions positives per aconseguir corregir aquelles situacions de discriminació o desigualtat que s'hagin detectat en el Diagnòstic de situació en matèria d'igualtat, a partir de:

- L'establiment d'una comissió inter-departamental, anomenada *Comissió d'igualtat*, encarregada de la planificació, implementació, així com de fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.
- La inclusió d'una dotació econòmica que garanteixi la implementació de les accions, mesures i actuacions contingudes al Pla.
- L'aprovació del Pla d'Igualtat en el ple de l'Ajuntament.
- La publicació i informació a tot l'entorn de l'Ajuntament (interna i externament) sobre la realització i implementació d'aquest Pla d'Igualtat.

2. COMPROMÍS I MARC NORMATIU

L'Ajuntament de Santanyí ha treballat des de fa anys per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a través de diverses accions encaminades cap a la població i cap a les persones que fan feina a l'Ajuntament així com cap a l'eliminació de la violència masclista.

Arrel del reconeixement institucional i públic de l'existència de desigualtats efectives entre homes i dones als diferents àmbits tant social, cultural, econòmic, polític, esportiu, etc., al llarg del temps ha anat sorgint legislació que aporta un marc referencial dins el qual s'ha de treballar en pro de la igualtat real i efectiva a través d'eines com els plans d'igualtat. Alguns antecedents legals que emmarquen el compromís de l'Ajuntament de Santanyí són:

- Constitució Espanyola de 1978, destacant l'article 14 on es proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i l'article 9.2 on es contempla l'obligació dels poders públics a promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu i dels grups





en els quals s'integra siguin reals i efectives.

- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, als principis ja estableix que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics i que les administracions públiques ho integraran, de forma activa, a l'adopció i execució de les disposicions normatives, respecte de la definició i pressuposts de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats. La Llei d'Igualtat desenvolupa polítiques públiques i internes al llarg del seu articulat.
- A la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, s'inclou com a àmbit d'aplicació l'administració local.
- La Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local; en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista.
- Legislació en matèria laboral.
- Plans estratègics desenvolupats a nivell del Govern de les Illes Balears i el Consell de Mallorca.

D'acord amb l'exposició anterior, des de l'Ajuntament de Santanyí s'ha impulsat l'elaboració del Pla d'Igualtat com a compromís ferm de la incorporació de la perspectiva de gènere; la correcció de desigualtats; l'establiment de pautes per evitar situacions; i per a contribuir a una societat més respectuosa.

L'abast i, per tant, les persones beneficiades del present compromís inclou:

- a) El personal de l'Ajuntament de Santanyí a través del Pla d'Igualtat.
- b) Les persones que viuen de fet i dret al municipi de Santanyí, que es beneficiaran a través de les polítiques públiques en matèria d'igualtat i de forma extensiva i transversal de l'aplicació d'accions que desenvoluparà l'Ajuntament de Santanyí a través del Pla d'Igualtat intern.

El desenvolupament del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Santanyí suposarà un benefici no només a nivell intern sinó que, a més, projectarà al desenvolupament dels serveis oferts a la ciutadania i a la gestió interna de l'Ajuntament de Santanyí influències i sinèrgies positives amb altres grups d'interès.

3. ESTRUCTURA

El Pla d'Igualtat de l'**Ajuntament de Santanyí** s'estructura en els següents apartats:

- a) Diagnòstic de la situació de partida de dones i homes en la institució.

El diagnòstic s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'ajuntament en matèria de:

- Dades característiques de la plantilla
- Accés, selecció i promoció
- Formació
- Conciliació
- Assetjament, salut laboral i exclusió
- Ús no discriminatori del llenguatge, comunicació i publicitat
- Representació i participació

- b) Pla d'Igualtat.

Es formula en base a les debilitats detectades. Les accions resultants estan encaminades al compliment de la legislació vigent en matèria de igualtat i a la millora de les condicions laborals del personal de l'empresa. La prioritat de les accions s'ha establert tenint en compte:

- Requisits legals (*prioritat A*)
- Debilitats detectades en el diagnòstic (*prioritat M*)
- Millores a dur a terme respecte al que estableix actualment amb repercussió transversal o de la major part del personal. (*prioritat B*)

- c) Seguiment i avaluació del compliment del Pla.

A través de les persones designades per cada part que recullin informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte.



Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació d'igualtat entre dones i homes a l'ajuntament i extretes les conclusions, procedeix definir els objectius a assolir, les estratègies a utilitzar i les actuacions a realitzar per a la consecució dels objectius assenyalats.

El programa d'actuacions té una doble finalitat, d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, mesures de prevenció enfocades a garantir que tots els processos que es realitzen a l'empresa tenen integrat el principi d'igualtat entre dones i homes.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat es circumscriu a tota la plantilla de l'Ajuntament de Santanyí en tots els centres de feina i en aquells centres on en un futur pugués desenvolupar la seva activitat.

5. VIGÈNCIA DEL PLA

El present Pla, conjunt de mesures ordenades i orientades a aconseguir els objectius que es concreten en el mateix, entenen les parts que el seu contingut s'haurà de renovar transcorreguts quatre anys des de la seva signatura.

Acabat el termini, es mantindrà vigent fins que no es renovi o se n'acordi un altre, sent la Comissió d'Igualtat del Pla d'Igualtat la que aprovi la pròrroga o negociació.

6. PUBLICITAT DEL PLA

El present Pla d'Igualtat estarà a disposició dels treballadors i treballadores i dels seus òrgans de representació, igualment es potenciarà la difusió interna i el coneixement per part del personal sobre els continguts d'aquest Pla d'Igualtat.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat serà supervisat i dinamitzat per part de la Comissió permanent d'igualtat a través de les reunions de seguiment anuals, sent avaluat el percentatge de compliment en cadascuna d'elles.

En el Reglament de funcionament es definiran les funcions, responsabilitats, així com la descripció d'altres aspectes importants que ha de tenir en compte el Comitè Permanent d'Igualtat per al desenvolupament de la seva activitat.

S'aixecarà acta en cadascuna de les reunions a través de les quals es podrà fer el seguiment i avaluació del Pla. En qualsevol moment la Comissió d'Igualtat podrà decidir un altre tipus d'informes / eines de seguiment i avaluació.

El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat es realitzarà a través de l'anàlisi de dades, indicadors i estat de les actuacions previstes en el desenvolupament dels objectius generals.

8. OBJECTIUS GENERALS I PROGRAMA D'ACTUACIONS

D'acord amb els principis i requisits derivats de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears, es realitzen les propostes del Pla.

Els objectius generals del Pla d'Igualtat de l'**Ajuntament de Santanyí** són els següents:

- 1. Aconseguir una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació i de presa de decisions.*
- 2. Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal.*
- 3. Promoure una cultura de corresponsabilitat així com una distribució equitativa de les responsabilitats familiars, a l'àmbit laboral i a la presa de decisions (articles 51 i 52, Llei 11/2016)*
- 4. Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45-46, Llei 11/2016)*
- 5. Introduir la perspectiva de gènere a les diferents àrees d'intervenció de l'Ajuntament.*
- 6. Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.*

Amb l'objectiu de poder concretar s'han dissenyat uns programes d'actuació per cada objectiu general.

A continuació es presenten els objectius específics del Pla d'Igualtat de l'**Ajuntament de Santanyí**:





Objectiu general -1					
Aconseguir una representació equilibrada de dones i d'homes, en tots els àmbits i nivells de participació i de presa de decisions.					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> Promoure una representació equilibrada de dones i homes en tota l'estructura vertical i horitzontal. Promoure la participació equilibrada de dones i d'homes en els processos de presa de decisions. 					
Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
1.1.Incorporar en tots el reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament, l'obligació de respectar el principi de presència o composició equilibrada de dones i homes en tots els òrgans, comissions, consells, etc. amb capacitat decisòria (exemple: composició de jurats, etc.) (article 4 Llei 11/2016)	A	Secretaria/Intervenció	Hores de redacció de les pautes generals. Incloure a la formació	Des de l'inici del Pla	% de comissions, etc amb composició equilibrada
Objectiu general - 2					
Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> Disposar d'un procediment de selecció i reclutament objectiu i neutral, que procuri la incorporació a la plantilla de l'Ajuntament, en condicions d'igualtat, a dones i a homes. Conèixer i analitzar, des de una perspectiva de gènere, l'estructura salarial de la totalitat del personal, funcionari i laboral, de l'Ajuntament, separada per sexes i tipus de retribucions, diferenciant entre les percebudes com a bàsiques i les percebudes com a complementàries i, dins de cadascuna, entre la de diferents tipologies. Incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en la política formativa de l'Ajuntament. 					
Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
2.1.Elaborar base de dades de control del personal a partir de les variables per poder analitzar a la revisió del Pla	B	Dpto. Personal	Hores de dedicació	Abans de la meitat del pla (2 anys)	Aconseguir la base de dades
2.2.Incorporar en el Pla de formació de l'Ajuntament, un curs bàsic de formació en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per a la totalitat del personal, funcionari, laboral i polític. (Article 25, Llei 11/2016) ANNEX 1. Nota1: Establir anualment la planificació de la formació. Nota 2: conceptes bàsics que ha d'incloure la formació: corresponsabilitat i conciliació; ús de llenguatge no sexista; assetjament; etc. La formació és una eina transversal.	A	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació per a la planificació Hores del personal que assisteix a la formació Cost de la formació	Formació anual	Assistència a la formació per perfils





Objectiu general -3					
Promoure una cultura de corresponsabilitat així com una distribució equitativa de les responsabilitats familiars, a l'àmbit laboral i a la presa de decisions (articles 51 i 52, Llei 11/2016)					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> Desenvolupar campanyes informatives i de sensibilització en matèria de conciliació i corresponsabilitat 					
Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
3.1.Aprovació i difusió del Pla Concilia. ANNEX 2.	A	Mesa negociadora	Hores de dedicació	Durant el primer any del Pla	Aconseguir
3.2.Dissenyar formularis i protocol de solució i gestió de mesures de conciliació.	A	Dpto. Personal	Hores de dedicació	Durant el primer any del Pla	Aconseguir establir els protocols/formularis % personal que els conegui

Objectiu general - 4					
Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45-46, Llei 11/2016)					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> Incorporar la perspectiva de gènere a l'acció preventiva en matèria de seguretat i salut, per tal de permetre detectar les possibles diferències entre homes i dones respecte de les conseqüències en els riscos i salut laboral. Informar i sensibilitzar al personal de l'Ajuntament en matèria de seguretat i salut i prevenció incloent l'impacte de les diferències entre homes i dones. Informar i sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe . 					
Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
4.1.Establir com a requisit dels futurs plecs de condicions dels SPA incorporar la obligació d'inclusió de la perspectiva de gènere a tots els seus processos aplicats a l'Ajuntament.	M	Secretaria	Hores de dedicació de revisió dels plecs	A partir del segon any des de l'aprovació del Pla	Obtenir informació desagregada per sexes
4.2.Tenir en compte l'anàlisi de riscos des de la perspectiva de gènere respecte dels processos de planificació de l'activitat preventiva i a la formació en PRL.	A	Comissió d'Igualtat i Comitè de Seguretat i Salut/Empresa	--	A partir del segon any des de l'aprovació del Pla	Obtenir avaluacions revisades
4.3.Elaborar un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe i difusió del mateix entre la plantilla. Realitzar seguiment del mateix.	A	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	Durant el primer any des de l'aprovació	% de personal que coneix el protocol





ANNEX 3.				del Pla	
----------	--	--	--	---------	--

Objectiu general – 5					
Introduir la perspectiva de gènere a les diferents àrees d'intervenció de l'Ajuntament					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> Incloure els requisits de la Llei 11/2016 a les diferents àrees de l'Ajuntament 					
Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
5.1.Revisió dels requisits aplicables a cada àrea d'intervenció i establiment d'un pla d'acció de compliment.	A	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació de cada departament	Des de l'aprovació del Pla	% àrees on s'implementen tots el requisits

Objectiu general – 6					
Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.					
Objectius específics					
<ul style="list-style-type: none"> Disposar de recursos que guiïn en l'ús i tractament no sexista de la informació i la comunicació (llenguatge e imatge no sexistes) que possibilitin eliminar les pràctiques comunicatives sexistes de l'Ajuntament. Desenvolupar accions comunicatives tendents a sensibilitzar en matèria d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. 					
Accions	Prioritat	Responsable	Recursos	Calendari	Indicador
6.1.Establiment de pautes de comunicació no sexista.	A	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	Durant el primer any des de l'aprovació del Pla	Realització de les pautes i difusió
6.2.Difondre recomanacions entre el personal de l'Ajuntament, per a reduir els usos sexistes en la documentació municipal.	M	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	Anualment des de la difusió del punt 6.1.	una comunicació anual com a mínim
6.3.Procés d'adaptació progressiu en relació a l'ús de llenguatge no sexista entre la documentació externa i interna .	M	Comissió d'Igualtat	Hores de dedicació	A partir del segon any	% exemples no adaptats en relació als revisats

Totes les accions són supervisades per part de la Comissió d'Igualtat.

Aquest document és aprovat i signat per la Comissió permanent d'Igualtat de l'**Ajuntament de Santanyí**.

PLA D'IGUALTAT-ANNEX 1

Objectiu general - 2 Integrar la perspectiva de gènere als processos relacionats amb la gestió del personal.

2.2.Incorporar en el Pla de formació de l'Ajuntament, un curs bàsic de formació en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/85/1012779



a la totalitat del personal, funcionari, laboral i polític. (Article 25, Llei 11/2016).

PROGRAMACIÓ FORMACIÓ IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

La present proposta de formació està dissenyada a partir de les característiques identificades a la fase de diagnosi del Pla d'Igualtat i a partir de propostes comentades a les reunions i comissions de treball desenvolupades.

Abast de la formació: Personal, plantilla de l'Ajuntament de Santanyí.

Proposta de formació inicial i vinculada a l'objectiu 2 del Pla d'Igualtat.

2. PROPOSTA DE FORMACIÓ

2.1. FORMACIÓ A CÀRRECS POLÍTICS I AMB PRESSA DE DECISIÓ.

Títol	La igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament.
Modalitat	Presencial
Durada	2 hores
Perfils a qui va adreçat	Càrrecs amb poder de decisió i gestió d'equips de feina; càrrecs polítics.
Obligatòria	Si
Aplica examen	No
Lloc	Ajuntament de Santanyí
Objectius de la formació	Entendre la importància que suposa la igualtat d'oportunitats per a l'Ajuntament i en general per a la societat. Implicacions i requisits legals.
Temari	1) Introducció. 2) Conceptes bàsics. 3) Pla d'Igualtat: definició i fases 4) Legislació aplicable i requisits.
Altres	La formació és totalment ajustada a l'Ajuntament de Santanyí
Proposta de calendari/organització	1 grup Pendent de definir

2.2. FORMACIÓ PERSONAL BASE DE L'AJUNTAMENT

Títol	Formació bàsica en igualtat d'oportunitats.
Modalitat	Presencial
Durada	2 hores
Perfils a qui va adreçat	Tot el personal de l'ajuntament excepte els càrrecs amb poder de decisió i amb d'equips de feina i càrrecs polítics.



Obligatòria	Si
Aplica examen	No
Lloc	Ajuntament de Santanyí
Objectius de la formació	Assentar les bases en matèria d'igualtat d'oportunitats per a garantir la no discriminació i la integració de la perspectiva de gènere, entre dones i homes, dins l'organització.
Temari	<ol style="list-style-type: none">1. Introducció.2. Legislació aplicable3. Pla d'Igualtat: definició i fases4. Comunicació no sexista5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral6. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
Altres	S'inclourà informació i exemples concrets de l'Ajuntament.
Proposta de calendari/organització	1 grup Pendent de definir

PLA D'IGUALTAT ANNEX 2

Objectiu general -3 Promoure una cultura de corresponsabilitat així com una distribució equitativa de les responsabilitats familiars, a l'àmbit laboral i a la presa de decisions (articles 51 i 52, Llei 11/2016)

3.1. Aprovació i difusió del Pla Concilia.

PLA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE SANTANYI.

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Les previsions d'aquest acord són aplicables a tot empleat públic, tant laboral com a funcionari, al servei de l'Ajuntament de Santanyí.

2. MESURES RELATIVES A LA JORNADA.

2.1. Reducció de la jornada per cura de nins/es menors de dotze anys, nins/es prematurs o persones amb discapacitat i per raó de violència de gènere.

Es té dret a una reducció de la jornada de treball fins a la meitat de la seva durada, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, en els següents suposats:

a. Per raó de guarda legal d'un/a nin/a menor de dotze anys.

En aquest supòsit, si la reducció no és superior a trenta (30) minuts de la jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que el/la menor a càrrec compleixi un any; i, si és superior, la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el/la menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de nins/es menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a trenta (30) minuts de la jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior, la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el/ la menor compleixi tres anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, únicament un dels dos tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals al fet que fan referència els paràgrafs anteriors.

b. Per naixement de fills/es prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills/es nascuts han de romandre hospitalitzats després del part, es tindrà dret a una reducció de jornada de fins a un màxim de dues hores diàries fins a l'alta hospitalària del fill.





c. Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda.

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a trenta (30) minuts de la jornada, es percebran les retribucions íntegres durant el període d'un any; i, si la reducció és superior, es percebran les retribucions amb la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

Per cura directa d'un familiar o persona dependent amb discapacitat superior al 65% o amb una gran dependència (dependència en grau III), que tingui retribucions inferiors al salari mínim interprofessional, durant el primer any, aplicat, des de la data d'efectes de la primera sol·licitud de reducció.

Si la reducció és superior a una hora, les retribucions han de ser les que corresponguin per la reducció total sol·licitada incrementada en 10 punts percentuals, fins als tres anys d'edat en el cas de menors i durant els tres primers anys en els supòsits de guarda legal en el punt c).

En els casos en què tots dos treballin, la millora únicament ha d'aplicar-se a un dels dos progenitors.

d. Per cura del cònjuge o parella de fet, el pare o la mare, física o psíquicament incapacitats.

e. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.

f. L'empleat públic víctima de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, té dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions.

La jornada reduïda haurà de concretar-se per acord entre el personal que ho sol·liciti i dirigir-se al departament de recursos humans del Ajuntament.

La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement de l'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos casos en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball.

La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

2.2. Flexibilització horària.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin es podrà concedir la flexibilització horària extraordinària, compresa entre les 7:00 i les 19:00 hores, de dilluns a divendres, als empleats públics que es trobin en alguna de les següents situacions:

- Cura de fills/es menors de dotze anys.
- Cura de fills/es amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.
- Cura d'una familiar de primer i segon grau per consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu.

L'empleat públic víctima de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tindrà dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

La flexibilització horària haurà de concretar-se per acord entre el personal que ho sol·liciti i dirigir-se al departament de recursos humans del Ajuntament, no sent possible l'acumulació d'aquesta amb qualsevol altre tipus de reducció horària.

La persona responsable del departament o del servei afectat haurà d'informar favorablement sobre l'aplicació del nou horari, que haurà de ser compatible amb les necessitats del servei.

Quan sigui impossible compatibilitzar aquest horari amb les peculiaritats del lloc de treball ocupat per la persona interessada, es facilitarà la mobilitat a un altre lloc de treball o adequació de l'horari de treball que permeti aquesta compatibilització. Aquests trasllats tindran caràcter provisional finalitzant quan cessin les circumstàncies que els van motivar.



En qualsevol cas, l'horari de conciliació familiar, personal i laboral serà compatible amb les mesures de conciliació que preveu aquest pla.

2.3 Borsa d'hores.

Els empleats públics que es trobin en alguna de les situacions relacionades a continuació, i que no gaudeixin de la flexibilització horària establerta a l'apartat 2.2, tindran la possibilitat d'acumular les hores que excedeixin de la jornada obligatòria fins a un màxim de set hores i mitja trimestralment, podent gaudir dins dels sis mesos següents d'un dia de permís en compensació a les mateixes.

- a. Cura de fills/es menors de dotze anys.
- b. Cura de fills/es amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c. Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.

3. MESURES RELATIVES A PERMISOS I LLICÈNCIES

3.1. Permisos horaris per lactància, hospitalització de fills/es, atenció de fills/es amb discapacitat, exàmens prenatals i preparació del part.

Es poden concedir permisos horaris en els supòsits següents:

- a. Per lactància d'un/a fill/a menor de quinze mesos es tindrà dret a una hora d'absència durant la jornada de treball que es podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. El permís de lactància no invalida la possibilitat de gaudir de la flexibilitat horària. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o un altre progenitor, en el cas en què tots dos treballin. Igualment el/la empleat/da públic/a podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. En el cas d'acumulació del permís, li corresponen 43 dies naturals. Aquesta opció, s'ha de gaudir, en un únic període que s'inicia necessàriament després del permís de maternitat i implica la reincorporació al lloc de treball una vegada finalitzat.
- b. Per naixement de fills/es prematurs/es, hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat, es tindrà dret a un permís de dues hores d'absència diària en el lloc de treball, mentre duri l'hospitalització, i ha de percebre les retribucions íntegres, que podrà substituir-se, a elecció de la persona sol·licitant, per una reducció a l'inici i al final de la jornada laboral, amb la mateixa finalitat. Així mateix poden reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores més, amb la disminució proporcional de les retribucions íntegres.
- c. Per assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç, en el qual rebí tractament el fill o filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo/la si necessita rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- d. Per assistència a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació on està escolaritzat el fill o filla, i en el qual rep atenció psicopedagògica; o bé per acompanyar-lo/la si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- e. Per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, per sotmetre's a tractaments de fertilitat o reproducció assistida, pel temps indispensable per a la seva realització, sense reducció de les retribucions. El permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, que corresponen a les empleades públiques embarassades, també podran gaudir-se pel pare o progenitor.
- f. Per acompanyament als serveis d'assistència sanitària, i pel temps imprescindible i degudament acreditat, en els casos de fills o filles, pares o mares, menors en acolliment o persones de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que no es puguin valer per si mateixos per raons d'edat, malaltia crònica o discapacitat.
- g. Permís per internament continuat a centre hospitalari de fills o filles de la persona interessada menors d'edat. Quan ambdós progenitors siguin personal de l'Ajuntament, només el podrà gaudir un dels dos. La seva duració és d'un màxim de 15 dies naturals.
- h. Per cura d'un familiar de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat per raó de malaltia molt greu es tindrà dret a una reducció diària de fins al 50% de la jornada, durant un període màxim d'un mes i mentre es mantinguin les causes que van donar lloc a la seva concessió. Es podrà acumular el permís mitjançant jornades completes, fins a un màxim d'11 dies laborables. Si més d'una persona és titular d'aquest dret pel mateix fet causant, la reducció es podrà prorratejar entre els titulars i, en qualsevol cas, respectant el termini màxim d'un mes o els 11 dies laborables complets, amb caràcter retribuït.





i. Per guarda legal. S'aplica en el cas que el funcionari o la funcionària tinguin guarda directa d'un o una menor de 12 anys, d'una persona major que requereix una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat, acreditada per l'òrgan competent en un percentatge igual o superior al 33% i que no exerceix cap activitat retribuïda. El permís consisteix en una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions íntegres, d'un mínim de trenta minuts i fins a un màxim de la meitat de la jornada diària.

Té el mateix dret el funcionari o la funcionària que s'ha d'encarregar de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

j. Per motiu de violència de gènere sobre la dona funcionària. Totes les faltes d'assistència, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i amb les condicions que es determinin amb l'objecte de garantir l'assistència integral i fer efectiu el dret a la protecció de la víctima quan ho exigeixi.

Així mateix, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral les funcionàries víctimes de violència sobre la dona tenen dret a una reducció de la jornada, amb disminució proporcional de les retribucions o a la reordenació del temps de treball, acollint-se a algun dels horaris prevists en aquest Acord o a un altre de més específic que prevegi l'RLT.

Els permisos regulats en aquest punt únicament podran gaudir-se pel pare o la mare en el cas que tots dos treballin, excepte el permís regulat en la lletra e) apartat primer, en aquest cas podran gaudir-ho tots dos simultàniament.

L'empleat/da públic/a que sol·liciti algun dels permisos regulats en aquest punt haurà d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

3.2. Llicències per maternitat i/o paternitat.

3.2.1. En cas d'embaràs i de part.

En aquest supòsit els/les treballadors/res de l'Ajuntament de Santanyí tindran dret a una llicència de 126 dies naturals ininterromputs, ampliables en 15 dies més per cada fill a partir del segon, i en el supòsit de part múltiple. En els casos de part prematur i en aquells en què el nadó hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants de dies com duri l'hospitalització, amb un màxim de 91 dies naturals addicionals.

El període de llicència podrà fraccionar-se a elecció de l'interessat, sempre que almenys es gaudeixi ininterromputament de 42 dies amb posterioritat al naixement. La llicència serà acumulable en qualsevol cas al període de vacances.

En el cas que el pare i la mare treballin, la mare podrà decidir, a l'inici del període de llicència, que el pare gaudeixi d'una part determinada de la durada de la llicència, ja sigui de forma simultània o successiva amb la de la mare, sempre que sigui un període ininterromput i posterior al naixement.

La llicència regulada en el present apartat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, a sol·licitud del funcionari, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

La mare també podrà fer ús de la totalitat de la llicència, incloent els 32 dies considerats com a permís de paternitat en els supòsits de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del nounat.

La llicència s'ampliarà en 7 dies més quan la funcionària tingui al moment del part un o més fills menors de 6 anys, setmana que podrà gaudir-se a lliure disposició per qualsevol dels dos progenitors.

En cas de part d'un nounat amb discapacitat, la llicència de 126 dies s'ampliarà en quatre setmanes addicionals, que hauran de repartir-se entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

3.2.2. En cas d'adopció o acolliment.

Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple (amb una duració no inferior a un any). Té una durada de 126 dies naturals ininterromputs. El permís s'amplia en 2 setmanes per cada fill o filla a partir del segon o segona en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple i en 4 setmanes en el supòsit de discapacitat del o de la menor.

El termini es compta, a petició de les persones interessades, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix o una mateixa menor puguin donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.



Si ambdós progenitors treballen el permís es distribueix a petició dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En aquest cas de gaudi simultani de períodes de descans la seva suma no pot superar els 126 dies naturals o, si s'escau, els corresponents a l'adopció o acolliment múltiple o per discapacitat.

D'aquest permís se'n pot gaudir a jornada completa o temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Durant aquest permís es pot participar als cursos de formació que convoqui qualsevol administració pública.

Quan sigui necessari el trasllat previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, si ambdós progenitors treballen tenen dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, els primers quinze dies naturals retribuïts i la resta en què es perceben exclusivament les retribucions bàsiques. Aquest permís, independentment de la seva durada, finalitza en el moment d'inici del permís per adopció o acolliment.

Així mateix, amb independència d'aquest darrer permís, el permís per adopció o acolliment internacional que si s'escau correspongui es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció o l'acolliment i els dies de permís s'amplien en dues setmanes més per compensar la necessitat de desplaçament a l'estranger.

Permís de paternitat pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill o filla. Té una durada de 32 dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

PLA D'IGUALTAT ANNEX 3

Objectiu general - 4 Dissenyar una política d'igualtat integrada en la seguretat i salut (articles 45-46, Llei 11/2016)

4.3. Elaborar un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe i difusió del mateix entre la plantilla. Realitzar seguiment del mateix.

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ FRONT A SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. OBJECTE

La Llei d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones (Llei Orgànica 3/2007) en el seu article 48 estableix que les empreses han de promoure mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

L'assetjament sexual és un fenomen social de múltiples i diferents dimensions, denunciat per diferents organitzacions i institucions i constatat per diferents investigacions que han evidenciat l'existència, extensió i gravetat d'aquest fenomen en l'àmbit laboral.

L'assetjament sexual pot ser patit tant per homes com per dones. No obstant això, la dona es converteix en la principal víctima del mateix perquè la seva situació en el mercat laboral és clarament inferior respecte als homes, per la seva inestabilitat en l'ocupació i la seva subordinació jeràrquica professional.

Amb el present protocol l'Ajuntament de Santanyí manifesta la seva preocupació i compromís en evitar i resoldre els supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i a aquests efectes expressa el seu desig que tot el personal sigui tractat amb dignitat, no permetent ni tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe a la feina.

L'objecte d'aquest procediment és definir el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i / o per raó de sexe en l'Ajuntament de Santanyí.

El present protocol es deriva d'un dels objectius determinats al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Santanyí.

2. ABAST

És aplicable a tot el personal que treballa sota el nom de l'Ajuntament de Santanyí. El protocol s'aplica derivat d'una relació de treball o dins l'àmbit laboral (inclou casos on les persones presumptes assetjadores siguin externes -usuaris/àries-).



3. REFERÈNCIES

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones.
- Recomanació de la Comissió de 27 de novembre relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE).
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- L'Estatut dels treballadors.
- Codi Penal
- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- Resolució del conseller d'Administracions Públiques pel qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en el supòsits d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual. (BOIB 21 de 12/02/2015)
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Convenis i normes internes aplicables.
- Material didàctic divers.

4. DEFINICIONS

- **ASSETJAMENT SEXUAL:** Qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7 de la Llei 3/2007).

L'assetjament sexual són comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas.

- **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:** Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Article 7 de la Llei 3/2007).

5. PRINCIPIS REGULADORS

Els principis que regeixen el present protocol d'aplicació a totes les parts implicades són: eficàcia, efectivitat, celeritat i confidencialitat.

6. FUNCIONS

6.1. COMISSIÓ D'IGUALTAT

- Garantir la confidencialitat de les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe.
- Impulsar mesures preventives i el coneixement del present protocol.
- Revisar i aprovar el present protocol.
- Informar i assessorar respecte del procés de queixa o denúncia a qui li pugui sol·licitar
- Aportar assistència, en cas de sol·licitud, d'aquelles persones que ho necessitin per a la complementació del model de denúncia.

6.2. REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES – DELEGATS/DES DE PREVENCIÓ (COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT)

- Informar i assessorar respecte del procés de queixa o denúncia a qui li pugui sol·licitar
- Col·laboració amb la representació de l'Ajuntament respecte a les mesures preventives i durant l'aplicació del protocol.
- Aportar assistència, en cas de sol·licitud, d'aquelles persones que ho necessitin per a la complementació del model de denúncia.
- Revisar i aprovar el present protocol.

6.3. EQUIP MEDIADOR



Equip de persones amb formació en Igualtat de gènere com a mínim que participa en un procediment informal o formal en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. L'equip mediador estarà format com a mínim per:

- Representació legal de la plantilla i, si es possible de la Comissió d'Igualtat i delegats/des de prevenció.
- Assessoria externa (servei de prevenció contractat), sempre en casos de procediment formal.
- Representació de la Comissió d'Igualtat.
- Representació del departament de Recursos Humans.

Aquest equip mediador s'ha d'intentar que sigui paritari.

6.4. TOTES LES PERSONES DE L'AJUNTAMENT DE SANTANYÍ.

- Rebutjar i evitar conductes ofensives a l'àmbit laboral.
- Conèixer de l'existència del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

6.5. ALTRES

Si la Comissió d'igualtat ho considera oportú, en el tractament de casos, es convocarà en el procés personal extern qualificat (personal del servei de prevenció, etc).

7. MESURES DE PREVENCIÓ (ART. 46, Llei 11/2016)

L'Ajuntament de Santanyí estableix les següents accions preventives:

- a. Informació de la posició de rebuig per part de l'Ajuntament front a aquest tipus de conductes.
- b. Formació i informació al personal respecte de les conductes més habituals que es coneixen a l'àmbit laboral. Es durà registre de totes les accions formatives i informatives així com el material aportat i la repercussió / assistència.
- c. Accions de sensibilització anuals.
- d. Difusió del protocol de prevenció i actuació front a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- e. Formació específica per a les persones que han de participar en el protocol d'actuació.
- f. Estudis de riscos psicosocials, per planificar i dur a terme les mesures pertinents, si escau.
- g. Establir i difondre de forma clara els canals de comunicació establerts per a les denúncies.
- h. Servei d'assessorament i informació i/o aportació de tota la informació tant interna com externa a l'Ajuntament.

8. PROTOCOL D'INTERVENCIÓ

En tots els casos, el protocol que es descriu a continuació ha de ser àgil i ràpid i ha de protegir en tot moment:

- a. Confidencialitat
- b. Intimitat
- c. Dignitat

De les persones afectades.

Aquest procediment es divideix en dos:

- a. Procediment informal: en els casos que la Comissió d'Igualtat hagi qualificat els fets com a possibles conductes lleus i sempre que la presumpta víctima ho autoritzi.
- b. Procediment formal: en el cas de conductes valorades com a greus o molt greus, en el qual intervé personal del servei de prevenció de riscos laborals.

8.1. Com comença el procediment? Canals de denúncia



A través d'una denúncia complimentant el format de denúncia que es troba com a annex al present protocol.

Canals de denúncia:

- a) El sistema de comunicació de casos de denúncia serà a través d'una bústia física al departament de personal i en sobre tancat. El departament de personal serà l'encarregat de registrar a un document l'entrada de comunicacions de forma setmanal.
- b) A través de la representació legal dels treballadors i treballadores.

8.2. Qui pot presentar una denúncia?

La persona presumptament víctima o qualsevol persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament.

8.3. Fase prèvia. Formalització de la denúncia.

Des de la recepció de la denúncia a través d'uns dels canals determinats, la Comissió d'Igualtat o una representació de la mateixa s'ha de posar en contacte amb la presumpta víctima -si escau- indicant la recepció de la denúncia, en un termini màxim de 48h.

El registre de denúncia així com a tot l'expedient és un document confidencial d'alt nivell de protecció en matèria de protecció de dades.

La Comissió d'Igualtat assignarà al registre un codi numèric que serà comunicat a totes les parts implicades i serà l'indicador de traçabilitat del cas per a que no torni a constar les dades personals, etc.

A la presumpta víctima se li informarà del protocol i de les opcions que se li poden aplicar (procediment informal i formal).

Si la denúncia la fa una tercera persona, aquesta haurà de comunicar a la presumpta víctima, per tal que pugui confirmar i ratificar els fets per escrit, si escau.

Les possibles denúncies verbals hauran de traslladar-se per escrit o facilitar-li aquest fet a través del format establert al present protocol (recomanable).

Si la presumpta víctima no vol que se li apliqui el protocol actual, el cas serà arxivat (amb un escrit de la presumpta víctima indicant aquesta voluntat), excepte si la Comissió d'Igualtat considera que hi ha indicis de possibles faltes tipificades en la normativa vigent aplicable. Si fos aquest darrer el cas, s'haurà de traslladar la informació juntament amb un informe justificatiu de la Comissió d'Igualtat.

A partir de la informació aportada a la denúncia i de l'annex 2 "Taula no exhaustiva i orientativa de conductes", la Comissió d'Igualtat establirà un nivell de gravetat a partir del qual s'establirà el procediment informal o el formal.

8.4. Procediment informal

L'objectiu d'aquest procediment és resoldre el problema amb la celeritat i discreció adient així com evitar la repetició d'aquestes conductes en un futur.

Si les conductes han estat valorades per la Comissió d'Igualtat com a lleus, s'informarà a la presumpta víctima i es sol·licitarà el seu vist i plau.

Una vegada es té l'autorització de la presumpta víctima, se li informarà de l'equip mediador que durà el cas.

Aquesta composició estarà corroborada per la presumpta víctima. Tot aquest procés es desenvoluparà en un termini màxim de 5 dies hàbils.

L'equip mediador revisarà la descripció dels fets i comprovarà l'existència d'indicis que dotin de veracitat la denúncia presentada.

Així mateix es determinarà les persones que s'han d'entrevistar amb la presumpta persona denunciada amb la màxima discreció i mantenint la presumpció d'innocència. A la persona denunciada se li ha de recollir declaració i indicis. Sempre se li ha de donar la possibilitat de defensar-se de les acusacions. I se li ha d'informar de les possibles conseqüències que se'n poden derivar.

Una vegada fetes les entrevistes i recollida d'indicis, l'equip mediador farà una proposta de d'actuacions per solucionar el problema i unes mesures de seguiment. Entre les mesures proposades es pot incloure la mediació o inclús derivar a un procediment formal. En tot cas, la presumpta víctima ha d'estar d'acord (i s'ha de formalitzar) amb les mesures proposades.

Les mesures acordades han d'esser comunicades en un termini màxim de 5 dies a les parts interessades i iniciades en un termini màxim de 10 dies des de l'acceptació per part de la presumpta víctima.

La resolució o expedient derivat del cas ha d'esser presentat a la Comissió d'Igualtat i arxivar-lo.

L'equip mediador realitzarà un seguiment documentat de si remet el cas o no. De si es considera obrir el procediment formal.

8.5. Procediment formal

Si les conductes han estat valorades per la Comissió d'Igualtat com a greus o molt greus; o si la presumpta víctima així ho indica s'iniciarà el procediment formal. Sempre s'informarà a la presumpta víctima i es sol·licitarà el seu vist i plau.

Una vegada es té l'autorització de la presumpta víctima, se li informarà de l'equip mediador que durà el cas.

Aquesta composició estarà corroborada per la presumpta víctima. Tot aquest procés es desenvoluparà en un termini màxim de 5 dies hàbils.

L'equip mediador revisarà la descripció dels fets i comprovarà l'existència d'indicis que dotin de veracitat la denúncia presentada.

Així mateix es determinarà les persones que s'han d'entrevistar amb la presumpta persona denunciada amb la màxima discreció i mantenint la presumpció d'innocència. A la persona denunciada se li ha de recollir declaració i indicis. Sempre se li ha de donar la possibilitat de defensar-se de les acusacions. I se li ha d'informar de les possibles conseqüències que se'n poden derivar.

Una vegada fetes les entrevistes i recollida d'indicis, l'equip mediador farà una proposta de d'actuacions per solucionar el problema i unes mesures de seguiment. Entre les mesures proposades es pot incloure la mediació. En tot cas, la presumpta víctima ha d'estar d'acord (i s'ha de formalitzar) amb les mesures proposades.

Dins aquest procés, es demanarà sempre un informe de recomanació per part del servei de prevenció de riscos laborals que participa dins l'equip mediador.

Les mesures acordades han d'esser comunicades en un termini màxim de 5 dies a les parts interessades i iniciades en un termini màxim de 10 dies des de l'acceptació per part de la presumpta víctima.

Es valorarà la gravetat dels fets respecte a les accions determinades a la Comissió d'Igualtat i al Comitè de Seguretat i Salut en sessió extraordinària. Es poden plantejar entre les possibilitats de les mesures correctores aquelles referides a l'aplicació de mesures disciplinàries o denúncia externa (cada cas es gestionarà per les vies adients).

La resolució o expedient derivat del cas ha d'esser presentat a la Comissió d'Igualtat i arxivar-lo.

L'equip mediador realitzarà un seguiment documentat de si remet el cas.

9. ANNEXOS

9.1. TAULA ORIENTATIVA I NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT SEXUAL.

9.2. EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I D'ORIENTACIÓ SEXUAL (no inclou gradació).

9.3. MODEL DENÚNCIA

9.4. MODEL O FORMAT D'INFORME DEL CAS

9.1. TAULA ORIENTATIVA I NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL.

LLEUS	<ul style="list-style-type: none">• Comentaris sexuals• Mirar amb fixació o lascivament el cos d'una persona• Violació de l'espai vital d'una persona• Fer gestos i mirades insinuants• Acudits de contingut sexual• Valoració sobre l'aspecte físic o comentaris sobre la condició sexual de la persona• Usar material sexual (exposar continguts degradats des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic)
-------	--





GREUS	<ul style="list-style-type: none"> • Fer preguntes sobre la vida sexual • Fer insinuacions sexuals • Demanar reiteradament cites quan s'ha expressat la negativa • Apropaments excessius reiterats • Difusió de rumors amb connotació sexual • Demanar obertament relacions sexuals sense pressió • Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris • Realització de gestos, sons o moviments obscens reiteradament • Cridades telefòniques ofensives sobre qüestions d'indole sexual
MOLT GREUS	<ul style="list-style-type: none"> • Xantatge sexual • Tocaments, pessigades, ... • Abraçades o besades no desitjades • Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic • Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces • Amenaces de represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals • Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi Penal. • Represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest Protocol. • Pressionar per mantenir relacions sexuals

9.2. EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I D'ORIENTACIÓ SEXUAL (no inclou gradació).

- Conductes discriminatòries per raó de sexe o de la l'orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions segons el sexe o l'orientació sexual.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe o de la seva orientació sexual.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe o orientació sexual.
- Utilitzar humor sexista.
- Denegar permisos als quals té dret una persona de forma arbitrària i per raó del seu sexe o de la seva orientació sexual.
- Utilitzar formes denigrants per adreçar-se a persones d'un determinat sexe o orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe o la seva orientació sexual.
- Observacions pejoratives sobre al condició sexual de les persones en general.

9.3. MODEL DENÚNCIA

MODEL DE DENÚNCIA/SOL·LICITUD INICI ACTIVACIÓ PROTOCOL ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL A L'AJUNTAMENT DE SANTANYI	Data recepció : _____ Codi expedient (núm/dos darrers dígit any): <i>(A complimentar per secretaria de la Comissió d'Igualtat)</i>
DADES DE LA PERSONA QUE REALITZA LA DENUNCIA: Nom i llinatges: Telèfon de contacte:	
La persona que realitza la denúncia o sol·licitud inici protocol és:	Persona afectada Representació sindical Tercera persona
Tipus d'assetjament (indicar a priori el que es considera)	Sexual Per raó de sexe o d'orientació sexual
Descripció dels fets (indicar persona presumpta denunciada; quan, lloc, etc)	





Relació de testimonis, proves, etc que donin suport a la descripció dels fets	
En relació a tot el que s'ha explicat anteriorment, sol·licit l'inici del procediment que es preveu al Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de l'Ajuntament de Santanyí.	Data: Firma:

9.4. MODEL O FORMAT D'INFORME DEL CAS

INFORME D'INVESTIGACIÓ I SEGUIMENT FRONT A CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL A L'AJUNTAMENT DE SANTANYÍ	Codi del cas: _____
DADES DE LES PERSONES QUE FORMEN L'EQUIP MEDIADOR (LLINATGES, NOM, DNI, CÀRREG)	
Data inici registre del cas:	
Data del primer contacte amb la presumpta víctima	
En base a una primera revisió de la informació aportada al model de denúncia es considera...	Sexual Per raó de sexe o d'orientació sexual Justificar: Aplicar el procediment informal degut a que es tracta d'una falta lleu. Identificar quina: Aplicar el procediment formal degut a que es tracta d'una falta greu o molt greu. Identificar quina:
Descripció de les accions d'anàlisi o investigació realitzades per l'equip mediador (indicar dates, persones entrevistades, recollida de proves, etc)	

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/85/1012779





Mesures correctores proposades	
Acord de les parts implicades respecte de l'aplicació del protocol i les mesures correctores determinades:	Data: Firma de la presumpta víctima: Firma de la presumpta denunciada:
Seguiment de les accions (identificar dates, persones implicades, etc)	
¿Es considera que es pot tancar el cas? Breu justificació	
Acord de tancament del cas,	Data: Firma de la presumpta víctima: Firma de la presumpta denunciada: Firma de les persones que han format l'equip mediador:

Santanyí, 6 de juliol de 2018

El batle

Llorenç S Galmés Verger

