



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ DAVANT ELS
SUPÒSITS D'ASSETJAMENT DE L'AJUNTAMENT DE RODA DE BERÀ
(EXPEDIENT 1841/2022)**



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

INDEX

1. Declaració de principis.
2. Àmbit d'aplicació del Protocol.
3. Mesures preventives.
4. L'assetjament sexual.
 - 4.1 Definició d'assetjament sexual.
 - 4.2 Tipus d'assetjament sexual.
5. L'assetjament per raó de sexe i l'assetjament discriminatori per altres motius.
 - 5.1 L'assetjament per raó de sexe.
 - 5.2 L'assetjament discriminatori per altres motius.
 - 5.3 Elements comuns a ambdós tipus d'assetjament.
6. L'assetjament psicològic.
7. El procediment d'actuació.
 - 7.1 Orientació pràctica davant situacions d'assetjament
 - 7.2. Orientació pràctica davant situacions d'assetjament: Testimonis
 - 7.3. Informació, sensibilització i formació
8. Assessorament i assistència a les persones afectades: les persones de referència
9. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa (i): presentar una queixa i demanar assistència per resoldre la situació
10. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa:
(II) denúncia interna i investigació.
11. Garanties del procés i terminis
12. Sancions i accions correctives
13. Seguiment del control
14. Exercici d'accions civils o penals
15. Revisió del protocol

ANNEX 1. Marc legal.

ANNEX 2.FORMULARIS

1. Sol·licitud d'estudi de la documentació annexa (en cas de denúncia)
2. Sol·licitud d'intervenció per assetjament
3. Informe de la comissió del protocol d'assetjament
4. Informe de seguiment anual del protocol d'assetjament

ANNEX 3 Obligacions.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS DE L' AJUNTAMENT DE RODA DE BERÀ

En el marc d'obligació legal segons l'article 48 de la Llei per a la Igualtat efectiva entre dones i homes de març de 2007, l'Ajuntament de Roda de Berà decideix portar a terme el Protocol d'assetjament.

S'ha tingut en compte l'esperit de la Llei Orgànica d'Igualtat que, en l'àmbit laboral, estipula que l'Ajuntament es converteix en garant de la seguretat enfront l'assetjament i que aquesta té l'obligació de promoure les condicions de treball que l'evitin.

L'Ajuntament de Roda de Berà ha de garantir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les persones de l'Ajuntament tenen dret a no ser discriminats i que es respecti la seva dignitat i integritat física i moral, i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (independentment del lloc o categoria, empreses externes, usuaris/es, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat. Així mateix, també tenen dret a la protecció de la seva seguretat i salut, ja que no es pot oblidar que l'assetjament –en qualsevol de les seves modalitats-, constitueix un risc laboral de caràcter psicosocial.

També recull, aquest Protocol, els casos en què, sense existir una relació laboral o funcional, existeix una prestació de servei de la qual es beneficia l'Ajuntament, com és el personal que realitza pràctiques de treball, etc.

En el cas de les empreses concessionàries resultaria d'aplicació l'obligació de coordinació d'activitats empresarials prevista a l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Roda de Berà declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament discriminatori per altres causes i l'assetjament psicològic no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, que no s'han d'ignorar, que seran sancionats amb contundència i que es prendran totes les mesures oportunes, tant en l'àmbit preventiu com disciplinari, tal i com estipula aquest Protocol. En conseqüència, l'assetjament es considera una falta laboral molt greu.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Roda de Berà demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Cal prevenir i evitar aquelles accions, comportaments i/o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, que es facin per raó del sexe d'una persona o per altres motius discriminatoris (edat, orientació sexual, religió...), o de caire psicològic, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Cal actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest Protocol: no s'han d'ignorar ni tolerar; no s'ha de deixar que es repeteixin o s'agreugin, i cal posar-los ràpidament en coneixement i demanar suport a les persones o instàncies adequades (Comissió per a la prevenció de l'assetjament), i donar suport a aquelles persones que els puguin estar patint i cercar solucions adients per garantir els drets de les persones.

L' Ajuntament de Roda de Berà es compromet a:

- Donar suport i garantir la protecció de la salut de la persona presumptament assetjada mitjançant la informació i assistència sanitària i psicològica amb tots els recursos municipals a l'abast.
- Garantir que totes les denúncies es tractin rigorosament i que es tramitin de forma justa, imparcial, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetin represàlies envers la persona presumptament assetjada o envers les persones que participin d'algun manera en el procediment d'actuació. S'adoptaran les mesures disciplinàries pertinents si es constata l'existència de represàlies d'aquest tipus. Es prohibeixen expressament represàlies contra les persones que participen en les actuacions següents:
 - Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una investigació sobre assetjament;
 - Oposar-se a qualsevol conducta que constitueixi un assetjament contra si mateixa o a tercers.
- Fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible aplicar i recomanades per la Comissió que ha investigat i estudiat el cas d'assetjament, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'incloguin ítems per detectar entorns intimidatoris, degradants o ofensius, per tal de promoure mesures per erradicar aquestes situacions hostils i d'actuar de forma preventiva.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

- Procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones implicades. Les actuacions es duran a terme amb la major prudència, confidencialitat i amb el degut respecte a totes les persones afectades, que en cap cas hauran de rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament

Roda de Berà, 2 de març de 2022

L'alcalde

El representant
del personal funcionari

El representant
del personal laboral

Pere Virgili Domínguez

Dona fe,
La Secretària accidental

Cristina Altés Juárez

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL.

El subjecte actiu de l'assetjament pot ser qualsevol persona, que formi part del col·lectiu de de la plantilla de l'Ajuntament, personal polític, personal en pràctiques o temporal.

Quant al subjecte passiu, aquest quedarà referit a qualsevol persona que treballi per l'Ajuntament, independentment del seu nivell i de la naturalesa de la seva relació amb l'Ajuntament (fix o temporal) i fins i tot com personal en pràctiques o similar.

També poden ser subjectes actius o passius les persones que formin part d'empreses de treball temporal o empreses concessionàries de l'Ajuntament. En aquest últim cas s'aplicaran les regles de coordinació de l'activitat empresarial regulades en l'article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

En aplicació de les obligacions establertes en l'esmentat article 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals es tindran en compte els següents aspectes:

a) Les empreses externes contractades per l'Ajuntament seran informades de l'existència d'aquest Protocol; i,

b) Quan es produeixi un cas d'assetjament entre una persona que treballi per l'Ajuntament i una persona d'una empresa externa, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

L'assetjament es pot produir en qualsevol lloc o moment en el qual les persones implicades es trobin per raons professionals o laborals (inclosos viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament...).

3. MESURES PREVENTIVES.

Amb l'objectiu de prevenir que es produeixin situacions d'assetjament, l'Ajuntament realitzarà les següents accions:

- Difondrà un protocol i facilitarà oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip de govern per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. Es farà publicitat i difusió del protocol de forma periòdica i a través dels mitjans que les persones que treballin tinguin a la seva disposició.

- Articularà i donarà a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

- Realitzarà estudis per conèixer la incidència de les possibles situacions d'assetjament a l'Ajuntament (augment de l'absentisme i/o de la incapacitat temporal, disminució de la productivitat, augment de les sol·licituds de canvi de lloc de treball ...).
- Totes les persones, ja siguin càrrecs electes o personal de l'Administració, 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.

4. L'ASSETJAMENT SEXUAL

4.1 Definició d'assetjament sexual

Sense perjudici el que estableix el Codi Penal i segons l'art.7 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no 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.

A través de les conductes d'assetjament sexual, la víctima pot veure lesionats diversos dels seus drets fonamentals:

- Dret a la igualtat (Art. 14 C.E.)
- Dret a la integritat física i moral (Art. 15 C.E.)
- Dret a la intimitat (Art. 18.1 C.E.)

La víctima també té la possibilitat d'imposar accions davant la jurisdicció social:

- Acció d'extinció de contracte (Art 50 E.T.), per la qual la persona treballadora sol·licita l'extinció del seu contracte amb dret a indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent.
- Acció per a la violació del dret fonamental a patir discriminació per sexe. La persona treballadora sol·licita el cessament immediat de l'assetjament sexual i la reparació dels perjudicis patits inclosa la indemnització que procedeixi.

L'assetjament sexual és:

- Un comportament de caràcter o naturalesa sexual.
- Pot consistir en un comportament verbal, no verbal o físic.
- No és desitjat per la persona a la qual va dirigit. Un únic comportament no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.
- L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions o relacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura precisament que la conducta no és desitjada per la persona que n'és objecte.



- Es pot produir entre persones de diferent o del mateix sexe.
- Incideix negativament en la situació laboral, d'una manera directa o indirecta.
- L'assetjament sexual es considera discriminatori.
- El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament sexual també es considera un acte discriminatori.

4.2 Tipus d'assetjament sexual

Podem distingir dos tipus bàsics d'assetjament sexual clarament diferenciats, en funció que existeixi o no existeixi un element de xantatge.

- Assetjament quid pro quo: és un xantatge sexual. Es força una persona a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o no poder accedir, perdre o ser perjudicats certs beneficis o les seves condicions de treball. Es tracta d'un abús d'autoritat, de tal manera que es produeix una situació en la qual la negativa d'una persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza explícita o implícitament com a base per a una decisió que afecta a l'accés de la persona a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació o les condicions de treball.

- Assetjament sexual ambiental: es crea un ambient de treball hostil o humiliant. És quan existeix una conducta que crea un ambient de treball intimidador, degradant, humiliant, hostil o ofensiu per a la persona que n'és objecte. El que afecta negativament aquí és el mateix entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix. Exclusivament en aquest cas, la víctima ha d'haver manifestat, per qualsevol via (directament, o a través dels representants del personal, àrea de recursos humans, a través d'una persona treballadora, superior jeràrquic...), de forma verbal o escrita, o fins i tot de forma tàcita, que no està d'acord amb la conducta de què ha estat o és objecte.

D'altra banda, segons el vincle que hi ha entre la persona presumptament assetjadora i la víctima es poden diferenciar tres tipus d'assetjament sexual:

- Assetjament horitzontal: es produeix entre persones que es troben incloses dintre de la mateixa categoria professional.
- Assetjament vertical descendent: l'exerceix una persona amb superioritat jeràrquica cap a una altra persona que es troba amb una categoria inferior.
- Assetjament vertical ascendent: l'exerceix una persona treballadora d'una categoria inferior respecte d'una persona amb superioritat jeràrquica.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

A títol d'exemple i sense ànim de ser exhaustius, es poden assenyalar les següents conductes com a constitutives d'un possible assetjament sexual:

- Conductes físiques de naturalesa sexual no desitjades: és a dir, el contacte físic deliberat i no sol·licitat (tocaments innecessaris, pessics o freqs amb el cos...), arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb una persona de forma innecessària, o un acostament físic excessiu o innecessari.
- Conductes verbals de naturalesa sexual:
 - Proposicions, flirteigs ofensius, bromes o comentaris de contingut sexual.
 - Observacions, suggeriments, bromes, comentaris o gestos repetits de caràcter sexual, referits al cos, l'aparença, l'estil de vida o la condició sexual d'una persona.
 - Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
 - Trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter sexual.
 - La persecució reiterada i/o ofensiva contra la integritat o la indemnitat sexual.
 - Les preguntes o insinuacions sobre la vida sexual d'una persona.
 - Bromes o proposicions sexualment explícites que puguin afectar la integritat o la indemnitat sexual.
 - Invitacions persistents per a participar en activitats socials lúdiques, malgrat que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que no resulten desitjades.
 - Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals.

Conductes no verbals de naturalesa sexual:

- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies, imatges, vídeos o continguts d'internet de contingut sexual.
- Mirades/gestos impúdics de contingut sexual.

A través de les conductes d'assetjament sexual, la víctima pot veure lesionats diversos drets fonamentals:

- Dret a la igualtat i no discriminació (art. 14 C.E.).
- Dret a la integritat física i moral (art. 15 C.E.).
- Dret a la intimitat (art. 18.1 C.E.).

La víctima té la possibilitat d'interposar diverses accions:

- Posar una denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social (personal laboral).
- Accions davant la Jurisdicció Social:

* Acció d'extinció del contracte (art. 50.1 E.T.), per la qual es sol·licita l'extinció del contracte amb dret a la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent (personal laboral).

* Acció per la vulneració dels drets fonamentals i, especialment, del dret a la no discriminació. Es sol·licita el cessament immediat de la situació d'assetjament i la

reparació dels perjudicis patits inclòs el pagament dela indemnització que sigui procedent (art. 177 i ss. de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social) (personal laboral i personal funcionari).

- Accions davant la Jurisdicció penal:

* Delicte d'assetjament sexual, previst a l'article 184 del Codi Penal(personal laboral i personal funcionari).

5. L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI PER ALTRES MOTIUS.

5.1 L'assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

D'acord amb l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, constitueix 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-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu sense perjudici el que estableixi el Codi Penal.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs, la maternitat o per l'exercici d'algun dret previst per a la conciliació de la vida laboral i familiar.

L'assetjament per raó de sexe o orientació sexual

- Es considera discriminatori, ja que vulnera l'article 14 de la Constitució.
- El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera també un acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple es poden assenyalar les següents conductes com a constitutives d'un possible assetjament per raó de sexe:

- Conductes discriminatòries entre persones, per una situació de maternitat o per haver sol·licitat, estar gaudint o haver gaudit d'una mesura de conciliació de la vida laboral i familiar (que dificulti la seva formació promoció professional, i que modifiqui i/o empitjori les seves condicions de treball, que li denegui permisos, i que l'impedeixi l'accés als mitjans necessaris per a desenvolupar la feina...).
- Formes ofensives d'adreçar-se a una persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones
- Comentaris i acudits sexistes en to despectiu.
- Menystenir la feina feta.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

- Obligar a fer determinades tasques perquè es consideren pròpies que formen part de la persona per raó del sexe o orientació sexual.
- Ignorar les aportacions, comentaris o accions a una persona per raó de sexe o orientació sexual.

A través de la conducta d'assetjament per raó de sexe, la víctima pot veure lesionats diversos drets fonamentals:

- Dret a la igualtat i no discriminació (art. 14 C.E.).
- Dret a la integritat física i moral (art. 15 C.E.).

5.2 L'assetjament discriminatori per altres motius

No existeix un concepte legal d'aquest tipus d'assetjament, malgrat que l'article 95 de l'EBEP el considera una falta laboral molt greu. En tot cas, es pot definir com qualsevol comportament realitzat en funció de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament discriminatori per motius diferents del sexe d'una persona es considera discriminatori ja que vulnera l'article 14 de la Constitució.

A títol d'exemple, es poden assenyalar les següents conductes com a constitutives d'un possible assetjament discriminatori:

- Conductes discriminatòries per causa de l'orientació sexual, discapacitat, edat, religió o conviccions, o l'origen racial o ètnic d'una persona (afectació a les condicions de treball, promoció professional, formació, etc.).
- Formes ofensives d'adreçar-se a una persona pels motius abans esmentats.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats o la feina d'una persona per motius d'edat, religió, discapacitat, etc., o ignorar les seves aportacions.

A través de la conducta d'assetjament discriminatori, la víctima pot veure lesionats diversos drets fonamentals:

- Dret a la igualtat i no discriminació (art. 14 C.E.).
- Dret a la integritat física i moral (art. 15 C.E.).

5.3 Elements comuns a ambdós tipus d'assetjament

Segons el vincle que hi ha entre la persona presumptament assetjadora i la víctima es poden diferenciar tres tipus d'assetjament:

- Assetjament horitzontal: es produeix entre persones que tenen la mateixa categoria professional.
- Assetjament vertical descendent: l'exerceix una persona amb superioritat jeràrquica cap a una persona treballadora de categoria inferior.
- Assetjament vertical ascendent: l'exerceix un una persona amb inferioritat jeràrquica cap a una persona amb superioritat jeràrquica.

La víctima té la possibilitat d'interposar diverses accions:

- Denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social (personal laboral).
- Accions davant la Jurisdicció social:
 - * Acció d'extinció del contracte (art. 50.1 E.T.), per la qual se sol·licita l'extinció del contracte amb dret a la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent (personal laboral).
 - * Acció per la vulneració dels drets fonamentals i, especialment, del dret a la no discriminació. Se sol·licita el cessament immediat de la situació d'assetjament i la reparació dels perjudicis patits inclòs el pagament de la indemnització que sigui procedent (art. 177 i ss. de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social) (personal laboral i personal funcionari)".
- Accions davant la jurisdicció penal:
 - * Denunciar la persona presumptament assetjadora com a persona autora d'un delictes d'assetjament, previst a l'article 173.1 paràgraf 2n del Codi Penal (personal laboral i personal funcionari).

6. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

És una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un període de temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació i pertorbar l'exercici de les seves tasques. En fi, s'exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema de forma sistemàtica durant un període de temps llarg sobre una altra persona al lloc de treball.

Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral o funcional, és contrària a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat i integritat de la persona que la pateix com un risc per a la seva salut.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

Per tant, a través de la conducta d'assetjament psicològic, la víctima pot veure lesionats els seus drets fonamentals:

- El dret a la dignitat.
- El dret a la integritat física i moral (art. 15 C.E.)”.

L'assetjament psicològic requereix sempre dos elements:

a) un element subjectiu que s'integra per la intencionalitat de la persona assetjadora de causar un perjudici a la víctima, i,

b) un element objectiu integrat per la sistematitzat i prolongació en el temps de les conductes que conformen l'assetjament. Per tant, aquest tipus d'assetjament es caracteritza per la intencionalitat de qui practica les conductes que l'integren, un elevat nivell de sistematització, la repetició i la seva persistència en el temps.

A títol d'exemple, es poden assenyalar les següents conductes com a constitutives d'un possible assetjament psicològic:

a) Atacs mitjançant mesures organitzacionals contra la víctima:

- * Es limiten les seves possibilitats de comunicar-se.
- * Es canvia la seva ubicació en el centre de treball, i la separa de la resta del personal.
- * Se li encomana una quantitat excessiva de treball, una tasca difícil de realitzar o innecessària.
- * Es porta a terme una distribució no equitativa del treball en el departament o secció, i es perjudica la víctima.
- * No se li faciliten els mitjans necessaris per tal de desenvolupar el seu treball, o no se li informa o no correctament sobre la manera de portar-lo a terme (funcions, responsabilitats, mètodes de treball, quantitat i qualitat del treball exigible...).
- * Es jutja de manera ofensiva el seu treball.
- * Es qüestionen les seves decisions.
- * Se li deneguen arbitràriament permisos als quals té dret.

b) Atacs mitjançant l'aïllament social:

- * No se li dirigeix la paraula.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

* S'ignora la seva presència.

* No se la convoca a actes o reunions vinculats amb el treball.

c) Atacs a la vida privada de la víctima.

d) Agressions verbals:

* Cridar, insultar.

* Criticar o subestimar permanentment el treball desenvolupat per la víctima.

e) Criticar i difondre rumors contra la víctima, de caràcter professional i/personal.

Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.

Segons el vincle que hi ha entre la persona presumptament assetjadora i la víctima es poden diferenciar tres tipus d'assetjament psicològic:

- Assetjament horitzontal: es produeix entre persones treballadores dintre de la mateixa categoria professional.

- Assetjament vertical descendent: l'exerceix una persona amb superioritat jeràrquica cap a una persona subordinada.

- Assetjament vertical ascendent: l'exerceix una persona subordinada cap a una persona amb superioritat jeràrquica.

La víctima té la possibilitat d'interposar diverses accions:

- Denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social (personallaboral).

- Accions davant la Jurisdicció social:

* Acció d'extinció del contracte (art. 50.1 E.T.), per la qual es sol·licita l'extinció del contracte amb dret a la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent (personal laboral).

* Acció per la vulneració dels drets fonamentals i, especialment, dels drets a la dignitat i a la integritat física i moral. Es sol·licita el cessament immediat de la situació d'assetjament i la reparació dels perjudicis patits inclòs el pagament de la indemnització que sigui procedent (art. 177 i ss. de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social) (personal laboral i personal funcionari).



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

-
-
- Accions davant la Jurisdicció penal:

* Denunciar la persona presumptament assetjadora com la persona autora d'un delictes d'assetjament, previst a l'article 173.1 paràgraf 2n del Codi Penal (personal laboral i personal funcionari).

Les conductes de maltractament psicològic que no presentin tots els components d'intencionalitat, repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'Ajuntament, ja que, encara que no

les puguin considerar assetjament, en no reunir les característiques necessàries, sí que són agressions contra la integritat personal.

7. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT.

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament, l'Ajuntament de Roda de Berà reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i dóna suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents una persona assetjada, molesta pel comportament d'alguna persona amb qui et relaciones per raó de la teva feina –personal de l'Ajuntament, comandaments, clientela, o empreses externes proveïdores–, aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- 1) Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.**

La primera cosa que cal fer és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives. Per exemple, parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, fer-li saber per escrit.

Proposta de model escrit:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

2) Documentar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament psicològic o qualsevol tipus d'assetjament: prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident, detallant què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha tingut lloc –especificant dia i hora–, com s'ha produït i si hi ha alguna altra persona ho ha presenciada. També pot ajudar explicar a alguna persona de confiança el que està succeint.

3) Demanar suport.

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible adreçar-se directament a la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor.

L'Ajuntament de Roda de Berà ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se a aquesta persona en nom de la persona afectada; fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir a la persona de les conseqüències de continuar en la seva actitud (en el capítol I a la pàg. 15 es dona més informació sobre aquest procés de resolució, anomenat procés informal).
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

3) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una **persona de referència** per resoldre el problema o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, se sancioni la conducta.

En aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. Les persones de referència podran respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

7.2. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT. TESTIMONIS.

Si observes que una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altra persona, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe o psicològic o qualsevol tipus d'assetjament, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

1) Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o l'assetjament psicològic o qualsevol tipus d'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

2) Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament continua, es recomana que la persona afectada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

3) Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

7.3. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SOBRE TOTS ELS TIPUS D'ASSETJAMENT (SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PSICOLÒGIC O QUALSEVOL ALTRE TIPUS)

L'Ajuntament de Roda de Berà, es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

1) L'Ajuntament de Roda de Berà d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març –Dia de la dona treballadora– o l'abril –Dia de la seguretat en el treball, etc.).
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament de qualsevol tipus, estarà disponible i accessible per a tota la plantilla al tauler d'anuncis o al web municipal.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.

2) L'Ajuntament de Roda de Berà, d'acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no conductes d'assetjament de tots els tipus a dalt indicats.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament psicològic o altres tipus d'assetjament.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

3) Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les que s'incorporen a l'organització
- Les que tenen responsabilitats de direcció
- Les que tenen responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació)

8. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LES PERSONES DE REFERÈNCIA

L'Ajuntament de Roda de Berà, es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació i a les persones que no formen part de la plantilla municipal, però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

1) L'Ajuntament de Roda de Berà , d'acord amb la representació dels membres de la Comissió de Seguiment i les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones representants que tenen o realitzaran la formació i per disposar de les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Són PERSONES DE REFERÈNCIA:

Per prendre decisions de mesures de resolució s'han nomenat a quatre membres.

2) Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, per raó de sexe o qualsevol tipus d'assetjament psicològic.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

4) Les persones de referència de la nostra organització són:

S'escolliran via decret amb les competències delegades del Ple a l'Alcaldia per tal de poder actualitzar o modificar les persones que han estat nomenades.

En aquest sentit s'ha escollit que les persones formaran part dels departaments següents:

- 1 Persona d' Igualtat
- 1 Persona de Recursos Humans
- 1 Persona del col·lectiu de Policia
- 1 Persona del col·lectiu de la Brigada



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

Les persones que formin part que siguin nomenats com a persones de referència també han de formar part de la Comissió de seguiment i han de ser també representants del personal.

En el cas de tenir Comitè de Seguretat i Salut constituït les persones escollides per formar part del mateix podrien ser les mateixes que les persones de referència.

Aquestes persones també formarien part de la comissió de seguiment.

Nom i Cognoms	Funció i Departament	Forma de contacte: telèfon i mail

4) El nomenament de les persones de referència del Protocol d'assetjament es fa per un període de dos anys amb possibilitat de renovació.

9. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERN DE L'EMPRESA (I): PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ

Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació. Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona o persones de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

1) Quadre general de vies de resolució:

Vies de resolució, protecció i resposta contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	A l'interior de l'empresa	Acció directa Adreçar-se directament a l'autor /a dels fets.	
		Queixa: suport i assistència Formular una queixa: demanar Assistència per resoldre aquesta situació.	
		Denúncia interna: investigació: Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets.	
	Externes	Via administrativa	Inspecció de Treball Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball
		Via judicial	Ordre social Interposar una demanda
		Via judicial	Ordre penal Presentar una querella



2) Passos específics del quadre general de resolució.

Opcions de la persona que pateix la situació	Consisteix a:	L'empresa a través del protocol ha de:
Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa) Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'empresa per resoldre el problema (vies de resolució internes)	Adreçar-se directament a qui està provocant la situació per manifestar-li el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, i demanar-li explícitament que no es repeteixin	Incloure orientacions pràctiques sobre com actuar i recomanar que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament
	Formular una queixa a l'empresa i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació	Nomenar la persona de referència (una o varies). Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (queixa-suport)
	Presentar una denúncia interna a l'empresa per tal que s'obri un procés intern d' investigació dels fets i es sancioni la conducta, si s'escau.	Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (denúncia interna)

Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial (vies externes)	Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball	Informar del caràcter no excloent de les vies internes
	Interposar una demanda (ordre social)	
	Presentar una querella (ordre penal)	

3) Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre, ni en tots els casos, l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

4) Estadi inicial: formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació. És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

5) Anàlisi dels fets: recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment, per raó de sexe, psicològicament o qualsevol altre tipus d'assetjament, per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

6) Mediació informal:

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

7) Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o per raó de sexe o psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

8) La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament.
- Es guarden informes del que ha succeït.

9) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals.

10. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'EMPRESA:

(II) DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ.

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat, o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

1) Característiques del procés: consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació.

El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe o psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament, ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

2) Estadi inicial: presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscs Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis
- L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació (quines persones de la comissió de referència).

D'acord amb les 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 del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

• I en tot cas, si no formen part de l'òrgan designat, informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció/la representació de les persones treballadores.

3) Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o una persona que formi part de l'Ajuntament durant tot el procés)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per alguna persona durant tot el procés, sigui la persona de referència o una altra persona de l'Ajuntament)

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. El servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesis dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar la persona que investiga.

4) Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació
- Facilitar suport i assessorament
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat

5) Presa de decisions: resolució

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

d'assetjament per raó de sexe, psicològic o qualsevol altre modalitat d'assetjament. Si els fets es qualifiquen com a assetjament, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures
- Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament

6) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori

La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesis dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

11. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

1) Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat:

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

La informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

2) La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

3) La persona acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe o psicològic o qualsevol altre tipus d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per alguna persona de la seva confiança al llarg de tot el procés.

- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

4) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

12. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

1) L'assetjament sexual i per raó de sexe i psicològic i qualsevol altre tipus d'assetjament està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera una falta molt greu.

D'acord amb les Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

- L'assetjament sexual ambiental, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic o altres tipus d'assetjament podrà ser valorat com una falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

2) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o bé ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

13. SEGUIMENT DEL CONTROL

a. CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE LA INTERVENCIÓ I RESOLUCIÓ DELS CASOS D'ASSETJAMENT

Es crea una Comissió que assumeix la funció de seguiment i investigació dels suposats casos d'assetjament que es puguin donar.

1) Composició

Aquesta Comissió esta composta per 5 persones;

- Representant/s de les persones treballadores
- Representant/s de l'empresa
- Representant/s designats de RRHH
- Agent d'igualtat

Assessorament de Prevenció de Riscos Laborals

Les persones que formen part d'aquesta Comissió, algunes d'elles també formaran part de les persones de referència per tal de que no hi hagin moltes persones implicades en el procés.

El nomenament de les persones es farà per decret d'alcaldia amb delegació de competències plenària al mateix per tal de poder actualitzar o modificar les persones en el cas de que fos necessari.

Tots els seus components han de comptar amb una formació especialitzada i actualitzada en matèria d'assetjament.

La Comissió haurà de vigilar que cap dels dos sexes tingui una participació inferior al 40%.

2) Les funcions de la Comissió de Seguiment són les següents:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, assetjament psicològic o altres tipus d'assetjament i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Garanties de les persones de la Comissió extensible als referents designats:

En el termini d'un any a comptar des de la resolució del corresponent procediment tindrà la persona delegada que intervingui com a instructora, així com la resta dels membres de la comissió, les mateixes garanties que la legislació estableix per als membres dels comitès d'empresa quant a trasllats, expedients de regulació d'ocupació i acomiadaments.

Mesures Cautelars

Durant la tramitació de l'expedient disciplinari la persona instructora pot proposar l'adopció de les mesures cautelars pertinents. Si aquestes mesures consisteixen en un canvi de lloc de treball s'ha de garantir que es canviï la persona presumptament assetjadora, llevat que la persona presumptament assetjada decideixi que el trasllat el realitza ella.

Per garantir la protecció davant de possibles represàlies, també cal garantir la confidencialitat en tot el procés i s'ha de facilitar que el trasllat es faci de forma ràpida. Les mesures cautelars, en cap cas, suposaran un perjudici o menyscabament de les condicions laborals. En el cas d'observar, durant la tramitació de l'expedient disciplinari, l'existència de possibles responsabilitats penals, es posaran els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.

- a. Circumstàncies agreujants.

Es consideren circumstàncies agreujants aquelles situacions en les quals:

- i. La conducta hagi estat portada a terme per una persona superior jeràrquic o per una persona que tingui poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
- ii. Existeixin dues o més persones presumptament assetjades.
- iii. Es demostrin conductes intimidadores o represàlies per part de la persona denunciada.
- iv. La persona presumptament afectada sofreixi algun tipus de discapacitat física o mental.
- v. L'estat psicològic i/o físic de la persona afectada hagi sofert greus alteracions, mèdicament acreditades.

- vi. La relació de prestació de serveis de la persona presumptament assetjada sigui temporal o interina o fins i tot no tingui caràcter laboral
- vii. L'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.

S'exerceixin pressions o coaccions sobre la persona presumptament assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir la bona fi de la instrucció.

INFORMACIÓ SOBRE EL PROTOCOL

La Comissió, les persones nomenades com a referents, l'Àrea de Recursos Humans o els representants del personal hauran de proporcionar informació i assessorament al personal que ho requereixin sobre el tema objecte d'aquest Protocol.

14.EXERCICI D'ACCIONS CIVILS O PENALS

Si dels fets imputats en matèria de disciplina poguessin derivar-se responsabilitats civils i/o penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió d'iniciar les accions que corresponguin, una vegada comunicada la sanció a la persona empleada, amb independència d'aquesta i encara que es tracti de sancions d'acomiadament disciplinari o separació del servei.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

15. REVISIÓ DEL PROTOCOL

Si alguna norma legal afectés el contingut d'aquest Protocol, les persones signants del mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

Aquest Protocol entrarà en vigor a partir de l'aprovació del Ple Municipal i mantindrà la seva vigència fins que no sigui modificat o reemplaçat per un altre.

Malgrat això, la Comissió d'intervenció i resolució dels casos d'assetjament es reunirà anualment per elaborar un informe sobre els casos d'assetjament que s'hagin produït, així com, si escau, propostes de revisió o millora del contingut d'aquest Protocol.

El Protocol vigent a cada moment estarà a la disposició de tot el personal a través del Portal de de l'Empleat, el Departament de RR.HH. i en la representació del personal.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

ANNEX I. Marc Legal

Les normes d'aplicació en matèria d'**assetjament sexual**, assetjament perraó de sexe i d'assetjament discriminatori per altres motius són les següents:

1. ÀMBIT COMUNITARI:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. ÀMBIT ESTATAL:

Constitució Espanyola:

- **art. 14:** Principi d'igualtat
- **art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral
- **art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **art. 35:** Dret al treball... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

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

- **art. 6:** Conceptes de discriminació directa i indirecta.
- **art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- **art. 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- **art. 9:** Indemnitat davant les represàlies.
- **art. 10:** Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.
- **art. 11:** Adopció d'accions positives.
- **art. 13:** Regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.
- **art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.
- **art. 62:** Regula un model de protocol pel cas de l'Administració General de l'Estat.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

- **art. 4.2 e):** En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **Article 50.1:** Extinció del contracte laboral per voluntat del treballador: causes justificades
- **Art. 54 g):** Acomiadament disciplinari per assetjament.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

- **Art. 14.h):** Els empleats públics tenen dret al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment front a l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- **Art. 14.l):** Dret a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- **Art. 68:** Garanties dels representants del personal.
- **Art.95 b):** Constitueix una falta laboral molt greu l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - **Article 95.c):** Constitueix una falta laboral molt greu l'assetjament laboral.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- **art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
 - **art. 14 i ss:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
 - **art. 24:** Coordinació d'activitats empresarials des de la perspectiva de la prevenció dels riscos laborals.
 - **art. 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

- **Article 8.11:** tipifica com a infracció molt greu l'atemptat contra la dignitat dels treballadors/es.
- **art. 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- **art. 8.13. bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- **Article 173.1 paràgraf 2n:** tipifica com a delicte l'assetjament psicològic.
- **art 184:** tipifica l'assetjament sexual com a delicte.
- **Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social:**
- **Art. 28 i 37:** regulació de l'assetjament discriminatori.
- **Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social:**
- **Article 115:** Concepte d'accident de treball.

3. ÀMBIT AUTONÒMIC:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **art.15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

4. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

ANNEX II : FORMULARIS

- 1. Sol·licitud d'estudi de la documentació annexa (en cas de denúncia)**
- 2. Sol·licitud d'intervenció per assetjament**
- 3. Informe de la comissió del protocol d'assetjament**
- 4. Informe de seguiment anual del protocol d'assetjament**



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

ANNEX II

SOL·LICITUD D'ESTUDI DE DOCUMENTACIÓ ANNEXA

Dades personals:

Nom i Cognoms:

NIF:

Telèfons de contacte:

Mail:

Sol·licitud:

Sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

Localitat i data Signatura de la persona interessada
(Document per registrar)



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

ANNEX II

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT

Codi del cas:

Dades persona sol·licitant:

Nom i Cognoms:

NIF: Sexe: Data naixement:

Telèfon de contacte. Mail:

Funció i lloc de treball:

Descripció dels fets:

Tipus d'assetjament: psicològic, sexual, per raó de sexe o altres:

.....
Dades de la persona assetjadora (nom, cognoms, lloc de treball a l'Ajuntament o empresa externa):

.....
Què ha passat? Quan ha passat (període de temps, dies, hora)? Freqüència; Nom i cognoms dels testimonis; descripció dels sentiments que provoca la situació, etc.

Sol·licitud:

Sol·lucito l'activació del protocol d'assetjament de l'Ajuntament, del qual tinc coneixement i conec el contingut.

Consentiment:

Dono el meu consentiment per tal que la comissió de referència del protocol d'assetjament faci les actuacions pertinents per analitzar la situació i cercar vies de solució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part dels membres de la comissió i de totes les persones implicades, tal com estableixen la Llei orgànica 15/1999, i les lleis 21/2000 i 41/2002.

Tinc coneixement que la comissió de referència del protocol d'assetjament té l'obligació d'informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.

Data: Signatura de la persona interessada



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

ANNEX II

INFORME DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Codi del cas: Queixa Denúncia Data:

Procediment:

Explicar entrevistes a la persona que presenta la denúncia, als possibles testimonis, a la persona denunciada, si ha estat necessari assessorament extern (professionals de psicologia, dret, medicina...), etc.

Resultats de l'estudi:

Indicar si hi ha indicis d'assetjament (quin tipus) o no, o la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

Mesures correctores (en cas d'assetjament)

Signatura de la comissió d'assetjament

INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Nombre de queixes i/o assessoraments, tipologia:

Nombre de denúncies i tipologia:

Modificacions i noves adaptacions del protocol:

Contingut del protocol, documentació (sol·licitud, informes, etc.), membres de la comissió (els nomenaments són biennals).

Data: Signatura de la comissió d'assetjament laboral.



AJUNTAMENT DE
RODA DE BERÀ

PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL INDICACIONS D'UTILITZACIÓ DELS FORMULARIS

ANNEX II : FORMULARIS

1. Sol·licitud d'estudi de la documentació annexa

S'utilitza en el cas que la persona víctima d'assetjament vulgui fer una denúncia per activar el protocol i donar consentiment a què la comissió de referència faci les actuacions pertinents.

S'ha d'entrar aquest document per registre i fer-lo arribar a alguna persona de la comissió de referència. Juntament amb la sol·licitud s'adjunta el formulari número 2 en un sobre tancat.

2. Sol·licitud d'intervenció per assetjament

En cas de queixa: la comissió de referència recollirà:

- a. les **dades de la persona sol·licitant** d'assessorament
- b. la **descripció dels fets** de la situació d'assetjament exposada
- c. data i signatura de la persona que formula la queixa

En cas de denúncia: la persona assetjada presentarà aquest formulari dins d'un sobre tancat amb tota la informació emplenada i marcada la casella de sol·licitar l'activació del protocol, la data i la signatura.

Aquest formulari es presenta junt amb el document número 1.

3. Informe de la comissió del protocol d'assetjament

Document per anotar el procediment i actuacions de la comissió de referència per cada cas de queixa o denúncia.

4. Informe de seguiment anual del protocol d'assetjament

Document per anotar el seguiment anual de nombre de queixes i denúncies, així com la seva tipologia

ANNEX III. Obligacions

Obligacions de les persones amb responsabilitats de comandament :

- Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- No ignorar els indicis d'assetjament i establir mesures per erradicar-lo.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant el procediment previst en aquest Protocol.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que li comuniqui una denúncia.
- Garantir el deure de confidencialitat.
- Col·laborar i garantir el compliment i el seguiment del procediment d'actuació recollit en aquest Protocol.
- Complir les mesures cautelars que, si escau, es poden prendre en el desenvolupament d'aquest Protocol".

Obligacions de la representació del personal.

La representació del personal contribuirà a prevenir l'assetjament mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de recursos humans (o a qui es cregui oportú) de les conductes o comportaments de què tingui coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei li atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, la representació del personal ha de desenvolupar les funcions següents:

- Col·laborar a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema (fent difusió, informant, fent recomanacions...).
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones que puguin estar patint aquesta situació.
- Vetllar per l'aplicació d'aquest Protocol.
- Vetllar perquè no hi hagi represàlies per a les persones que denunciïn situacions d'assetjament o participen d'alguna manera en el procediment d'actuació previst en aquest Protocol.
- Garantir el deure de confidencialitat, en tractar-se d'informació reservada.
- En cas de demostrar-se la situació d'assetjament, vetllar pel compliment efectiu de les mesures disciplinàries proposades.

Són obligacions del personal de l'Ajuntament:

- Mostrar respecte i consideració vers les persones amb les quals es relacionen en l'àmbit laboral i evitar totes aquelles accions o conductes que puguin resultar ofensives, discriminatòries, humiliants o degradants.
- No ignorar les situacions d'assetjament.
- Donar suport a la persona que pot estar patint una situació d'assetjament.
- Denunciar o informar sobre aquelles situacions de possible assetjament de què es tingui coneixement.
- Cooperar en la investigació de les denúncies.
- Complir amb el deure de confidencialitat.

Les conductes d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de cooperació en el procés d'investigació d'un cas d'assetjament, es consideraran una falta greu”.

La persona presumptament assetjada té dret a:

- Que es garanteixin la seva intimitat i dignitat, i a no ser objecte de represàlies.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per alguna persona de la seva confiança o per personal de l'Ajuntament- al llarg de tot el procediment.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia i del resultat final del procediment.
- Rebre un tractament just.

La persona denunciada per assetjament té dret a:

- Que es garanteixin la seva intimitat i dignitat.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre-la.
- Fer-se acompanyar per alguna persona de la seva confiança o per personal de l'Ajuntament al llarg de tot el procediment.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia i del resultat final del procediment.
- Rebre un tractament just.