



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Àrea d'Alcaldia i Secretaria
Exp.2188/2020-2246/2020

ANUNCI relatiu a l'aprovació definitiva del Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina i del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Per acord del Ple de l'Ajuntament celebrat en sessió ordinària del dia 25 de març de 2021, es va aprovar inicialment el Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la feina i el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor.

Els protocols esmentats han estat sotmesos a informació pública per termini de 30 dies hàbils amb anunci al BOPB de data 20 d'abril de 2021 i al tauler d'anuncis electrònic del web municipal i que, no havent-se presentat cap reclamació ni al·legació al respecte, han esdevingut aprovats definitivament el dia 2 de juny de 2021.

Sant Antoni de Vilamajor, 09 de juny de 2021

L'Alcalde,

Raül Valentín i del Valle

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Plaça Montseny, 5. Sant Antoni de Vilamajor (08459). Tel. 938452400. C/e: ajuntament@savilamajor.cat



Codi Validació: 6AWFKX2H3XXZSHZST73FCLHEJ | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 1

Raül Valentín i del Valle (1 de 1)

Alcalde
Data Signatura: 09/06/2021
HASH: e60313f963d710ec5b8343d989297b76





Núria Fàbregas Pujadas (1 de 1)

Secretaria
Data Signatura: 09/06/2021
HASH: 0187c76751cc876a505f3b615ccc081c



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A LA FEINA

DILIGÈNCIA.- Per fer constar que el present PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A LA FEINA, aprovat inicialment pel Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària del dia 25 de març de 2021, ha estat sotmès a informació pública per termini de 30 dies hàbils amb anunci al BOPB de data 20 d'abril de 2021 i al tauler d'anuncis electrònic del web municipal i que, no havent-se presentat cap reclamació ni al·legació al respecte, ha esdevingut aprovat definitivament el dia 2 de juny de 2021.

La Secretària,

Núria Fàbregas Pujadas

Document signat electrònicament al marge en la data que hi figura



Codi Validació: 9DXG7G4K4CS7MY9ZGS7YFF5QK | Verificació: <https://santantonidevilamajor.administracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 28



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

<u>ÍNDEX:</u>	pàg
1.- Declaració institucional:	3
- Objectius.....	3
- Àmbit d'aplicació.....	4
- Principis i garanties.....	4
- Drets i obligacions.....	7
2.- Marc teòric	8
3.- Fases de l'assetjament	9
4.- Grups d'atenció especial	9
5.- Conductes de la persona assetjadora	10
6.- Efectes associats a viure una situació d'assetjament	12
7.- Efectes per a l'àmbit laboral	13
8.- Efectes per a la societat en general	14
9.- Recomanacions	14
10.- Prevenció	15
11.- Procés d'intervenció	16
12.- Glossari	26
13.- Legislació de referència	28





DECLARACIÓ INSTITUCIONAL:

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i violència masclista, versió núm. 1. Entrada en vigor (**dia, mes i any**) i vigència fins a la seva modificació o l'aprovació d'un nou protocol.

L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i violència masclista. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: **la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament**.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de l'Ajuntament, Representació Legal de les Persones Treballadores (endavant RLPT) i persones treballadores".

La redacció d'aquest protocol ha estat negociat amb els representants dels treballadors laborals i funcionaris d'aquest Ajuntament, a través de la mesa de negociació.

OBJECTIUS

Els **objectius** del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria **d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i violència masclista**.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i violència masclista.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor tenint en compte que, els límits de l'entorn laboral, no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'Ajuntament.

És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Ajuntament.

PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Confidencialitat

- ✓ El procediment d'actuació i la documentació que en forma part, és confidencial. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. D'acord amb això, només les parts implicades en el cas i els membres de la Comissió, així com totes les persones que intervinguin en el procediment, poden accedir als documents relacionats amb aquest i tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat. En cas d'incompliment de l'obligació de confidencialitat s'han d'adoptar les corresponents mesures disciplinàries.

Respecte i protecció

- ✓ S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- ✓ Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Ajuntament o altres persones que escullin.
- ✓ Protecció davant de possibles represàlies: s'han de prendre totes les mesures necessàries per garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol,





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

excepte en els casos en què aquestes persones actuïn de mala fe, en què es poden derivar responsabilitats disciplinàries.

Dret a la informació

- ✓ Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

- ✓ El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i amb el màxim de sensibilitat i respecte dels drets de cadascuna de les persones implicades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb confidencialitat, professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir d'un mes, a comptar del dia de presentació de la denúncia corresponent, exceptuant els casos que requereixin més temps perquè són d'una complexitat excepcional.

Tracte just

- ✓ Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- ✓ Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- ✓ Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- ✓ En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- ✓ Als expedients únicament tindrà accés la persona responsable.

Col·laboració

- ✓ Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure de confidencialitat i d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.
- ✓ L'ajuntament ha d'impulsar actuacions de prevenció, informació, formació i sensibilització en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i la violència





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

masclista, amb l'objectiu d'eradicar per complet aquest tipus de conductes de l'entorn de l'ajuntament i contribuir a sensibilitzar a tota la plantilla.

- ✓ Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:
 - Desenvolupar una estratègia de comunicació amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tot el personal (web, correu electrònic, comitè d'empresa, material adjunt per les incorporacions, difusió en paper en els espais més freqüentats.
 - Campanyes informatives i de sensibilització periòdica.
- ✓ Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents col·lectius.
- ✓ Elaborar estudis que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a l'ajuntament i les característiques que presenten, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.
- ✓ Valorar en els concursos de contractació pública aquelles empreses que disposin d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- ✓ Promoure mecanismes per tal que els proveïdors coneguin el Protocol, de conformitat amb les estipulacions del que preveu la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.
- ✓ Comunicar a les empreses adjudicatàries de contractes de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor aquest protocol.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar adoptar **mesures cautelars** (exemples: canvi de lloc de treball a negociar, reordenació del temps de treball, permís retribuït...), totes les actuacions mantenint en tot moment la confidencialitat.

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals Quirón Prevención que té contractat aquest Ajuntament amb núm. de telèfon 938604565.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Drets i obligacions de l'Ajuntament, RLPT i persones treballadores

Davant de l'assetjament hi ha obligacions legals imposades a l'Ajuntament.

Tanmateix, la normativa protegeix les persones treballadores i la representació legal de les persones treballadores a través de drets i obligacions laborals.

Obligacions per part de l'Ajuntament

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- ✓ A no ser **discriminades sexualment o per raó de sexe**.
- ✓ A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- ✓ Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'Ajuntament dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. **Drets:** tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

2. **Obligacions:** tothom té l'obligació de confidencialitat i de tractar amb respecte totes les persones (especialment quan s'activi una denúncia) i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. **Obligació** de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

2. **Negociar** mesures de difusió i sensibilització entre l'Ajuntament i la representació legal de les persones treballadores.





Marc teòric

Per comprendre el fenomen de la violència masclista s'ha de considerar necessàriament l'impacte que ha tingut la cultura **patriarcal** en la vida de les dones i dels homes, que ha establert rols i ha assignat **estereotips** d'acord amb el sistema de sexe-gènere. Un sistema de poder que defineix condicions socials distintes per a dones i homes segons els papers i les funcions que els han estat assignats socialment i d'acord amb la seva posició social com a éssers subordinats o éssers amb poder sobre els principals recursos. Sovint aquests rols i la seva valoració desigual dins el context cultural en què es desenvolupen han estat interioritzats per les persones d'una societat determinada. Així, es premia el manteniment dels papers assignats mentre que la transgressió és corregida puntualment mitjançant un conjunt de mesures punitives per tal que les persones, i especialment les dones, s'adeqüin als rols que estableix l'ordre simbòlic patriarcal. Aquestes pressions configuren el que s'anomena **violència simbòlica**, és a dir, un maltractament soterrat i molts cops intangible, però que constitueix la base i la legitimació de la pràctica d'altres formes més evidents de violència; i existeixen a diversos nivells: un de general, que discrimina, critica i desvalora qualsevol infracció de les normes establertes, i d'altres més concrets, que estigmatitzen els sectors que les qüestionen o que se n'aparten.

El masclisme és el concepte que de manera més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior. Hi ha diferents formes de **violència masclista** —física, psicològica, sexual i econòmica— que tenen lloc en el marc de les relacions afectives i sexuals, i que es produeixen en els àmbits de la parella, familiar, laboral i sociocomunitari.

Un paràgraf a part mereix la violència generada pel rebuig a una persona que no respon als patrons de sexe i **gènere** establerts. Els rols i estereotips dels models de masculinitat i feminitat fan que la renúncia a aquests impliqui sovint situacions de marginalitat o de discriminació. De la mateixa manera, les persones transsexuals i transgènere poden ser objecte d'assetjament laboral i discriminació en tant que no es comporten ni se senten com s'espera d'acord amb el seu sexe. Aquest protocol pretén donar resposta a les situacions de violència masclista en l'àmbit laboral. A continuació, es presenta un resum amb les principals causes o motivacions.

Causes o motivacions de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual:

- ✓ Els mateixos estereotips de relació de poder entre homes i dones del model patriarcal traslladats al món laboral.
- ✓ L'obtenció simple d'un benefici sexual.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ El mòbing o assetjament psicològic. En aquest cas, l'assetjament sexual constitueix una eina més per aconseguir humiliar i degradar la persona.
- ✓ El sexe de la persona assetjada. Quan el fet que una persona determinada ocupi un lloc de treball que l'assetjador/a considera propi de l'altre sexe constitueix el desencadenant d'una situació d'assetjament per raó de sexe.
- ✓ La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil. S'aconsegueix mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no s'adrecen a cap persona determinada.
- ✓ Les situacions generades per causa de l'orientació sexual de les persones assetjades, que, malgrat els avenços aconseguits en els darrers temps per al reconeixement dels drets de gais, lesbianes i homes i dones transsexuals, són encara objecte de discriminació en molts àmbits laborals.

FASES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A LA FEINA

Tot i que el fenomen cíclic de la violència no acostuma a produir-se de la mateixa manera en els espais laborals, pot presentar les fases següents:

Fase 1. Factors previs (selecció de la persona i aproximació): la persona agressora visualitza la persona que vol assetjar. Mitjançant mecanismes d'aproximació, comprensió, favoritisme o privilegis, crea un entorn favorable envers aquesta persona, generant un espai d'aparent confiança que també és percebut per la resta de persones del context laboral. Aquesta situació ofereix a la persona agressora l'espai de permissivitat que li permet descobrir els punts febles de la persona assetjada.

Fase 2. Aïllament o atac als punts febles de la persona assetjada (teranyina): és el moment en què la persona agressora utilitza el seu coneixement per tal d'aïllar la persona assetjada adoptant actituds subtils i difícils de detectar. Generalment, el context considera la situació com a consentida i la persona assetjada comença a trobar-se aïllada dels seus companys i companyes.

Fase 3. Assetjament directe: la persona agressora actua directament sobre la persona assetjada. Aquesta fase es caracteritza per un important aïllament de la persona assetjada en relació amb la resta de companys i companyes de feina.

GRUPS D'ATENCIÓ ESPECIAL

Qualsevol persona pot ser objecte d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó de la seva orientació sexual independentment de la seva professió, àmbit o categoria professional i edat; no obstant això, els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen aquests assetjaments són dones. Malgrat que és



Codi Validació: 9DXG7G4K4CS7MY9ZGS7YFF5QK | Verificació: <https://santantonidevilamajor.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 28



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- ✓ Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- ✓ Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- ✓ Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- ✓ Dones amb discapacitats.
- ✓ Dones immigrades i que pertanyen a minories ètniques.
- ✓ Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- ✓ Persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.
- ✓ Homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).

Es constata també l'elevada incidència de casos de **multidiscriminació**. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural.

CONDUCTES DE LA PERSONA ASSETJADORA

Les conductes a través de les quals exerceix la seva pressió la persona assetjadora, i sense ànim excloent ni limitador, són:

Assetjament sexual:

- ✓ Fer bromes sexuals o compliments ofensius.
- ✓ Fer comentaris sexuals obscens: sobre el físic, sobre la roba, etc.
- ✓ Fer servir formes d'adreçar-se a l'altra persona denigrants o obscenes.
- ✓ Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per "decorar" el lloc de treball.
- ✓ Fer gestos obscens i mirades lascives al cos.
- ✓ Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- ✓ Fer insinuacions o indirectes sexuals.
- ✓ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- ✓ Parlar sobre les mateixes habilitats/capacitats sexuals.
- ✓ Invitar persistentment a participar en activitats socials, lúdiques, encara que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- ✓ Enviar missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- ✓ Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions.
- ✓ Demanar cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.) a canvi de favors de tipus sexual.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ Apropar-se i envair l'espai físic reiteradament.
- ✓ Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- ✓ Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.
- ✓ Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc.
- ✓ Agredir sexualment.

Assetjament per raó de sexe:

- ✓ Utilitzar humor sexista: acudits i/o bromes relacionats amb els patrons de sexe i gènere persistents.
- ✓ Utilitzar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- ✓ Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (infermers homes, educadors de llars d'infants, enginyeres, bombers, dones mosso d'esquadra, etc.).
- ✓ Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

A més, en el cas de les dones, s'observen conductes específiques:

- ✓ Ridiculitzar, menystenir les capacitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- ✓ Menystenir la feina feta per les dones.
- ✓ Dificultar la promoció professional pel fet de ser dona.

En cas d'assetjament a causa de l'embaràs o la maternitat:

- ✓ Assignar tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- ✓ Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- ✓ Sabotejar la seva feina o impedir —deliberadament— l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- ✓ Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret.

Assetjament per raó d'orientació sexual:

- ✓ Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o home o dona bisexual.
- ✓ Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.
- ✓ Negar un lloc de treball per raó de l'orientació sexual.
- ✓ Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret (permís per matrimoni, excedències, permís de maternitat i paternitat, etc.).





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, com a grups de risc de transmissió del VIH.
- ✓ Utilitzar humor sexista sobre persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, o sobre la persona treballadora en concret.
- ✓ Ridiculitzar les persones gais, lesbianes, bisexuals, estereotipant-les en professions específiques.
- ✓ Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- ✓ Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

Altres tipus de discriminacions

A més de les esmentades anteriorment, per raó **d'identitat de gènere**:

- ✓ Anomenar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés pel nom que tenia abans d'iniciar-lo.
- ✓ Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- ✓ No deixar que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els lavabos propis del seu nou gènere.

EFFECTES ASSOCIATS A VIURE UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Si bé els efectes de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual depenen molt dels recursos personals de l'individu per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmès, a la llarga pot presentar una gran varietat d'efectes com ara: efectes personals (tant psíquics com físics, causats per les somatitzacions), efectes per a l'entorn laboral, efectes per a l'organització i efectes per a la societat en general. Tot seguit es presenta una llista d'efectes associats a situacions d'assetjament, sense ànim excloent ni limitador, que pretén orientar les persones que viuen aquestes situacions.

Síntomes psicosomàtics més freqüents:

- ✓ Astènia o fatiga.
- ✓ Cefalea o migranya.
- ✓ Trastorns del son, dermatològics, digestius, respiratoris, cardiovasculars, musculoesquelètics...

Síntomes psíquics generals:

- ✓ Dificultat de concentració, memòria i d'atenció.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.
- ✓ Tristesa i depressió.
- ✓ Estrès.
- ✓ Desmotivació i insatisfacció personal.
- ✓ Sensacions de vulnerabilitat i indefensió que poden generar baixa autoestima i sentiments de fracàs, frustració o impotència, entre d'altres.
- ✓ Sentiments de vergonya o de fàstic cap a la persona assetjadora.
- ✓ Dubtes o interrupcions de tractaments i teràpies prescrites que s'estan seguint, per exemple per fer una reassignació de sexe.

Trastorns psíquics específics:

- ✓ Irritabilitat, impulsivitat, agressivitat.
- ✓ Bloqueig emocional.
- ✓ Aïllament social.
- ✓ Pèrdua d'autoestima.
- ✓ Sentiments de culpa, de fracàs, de frustració.
- ✓ Records recurrents de l'esdeveniment indesitjat d'assetjament.
- ✓ Conductes d'evitació i fredor afectiva.
- ✓ Síndrome d'estrès posttraumàtic
- ✓ Idees relacionades amb el suïcidi.

EFFECTES PER A L'ÀMBIT LABORAL

Per a les persones treballadores:

- ✓ Desmotivació i insatisfacció.
- ✓ Pèrdua de perspectives professionals.
- ✓ Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
- ✓ El dilema de veure's abocades a triar: renunciar al lloc de treball o "aguantar".
- ✓ Canvis de feina.
- ✓ Períodes llargs d'incapacitat temporal (IT).
- ✓ Augment del grau de nerviosisme i d'errors en la feina.
- ✓ Visites innecessàries a serveis mèdics i psicològics.

Repercussions econòmiques i d'organització:

- ✓ Enrariment del clima laboral que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- ✓ Disminució del rendiment laboral, ja que disminueix la concentració.
- ✓ Sinistralitat més alta (negligències, manca d'atenció, etc.)





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ Pèrdua de la persona treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, canvi de lloc de treball, etc.
- ✓ Situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores.
- ✓ Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- ✓ Augment de queixes en determinats llocs de treball.
- ✓ Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.
- ✓ Augment de les despeses per a l'organització a causa de l'increment de l'absentisme i el creixement de les baixes.

EFFECTES PER A LA SOCIETAT EN GENERAL

- ✓ Contribueix a la perpetuació de les desigualtats socials, específicament les desigualtats entre homes i dones:
 - Mantenint i perpetuant els estereotips de gènere.
 - Vulnerant el dret de les dones a viure lliures de qualsevol manifestació de violència masclista.
 - Perpetuant les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.
 - Contribuint al manteniment de la **segregació horitzontal i vertical** existent al mercat laboral actual.
- ✓ Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les empreses i de les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la seva productivitat i, en el cas de les administracions públiques, un servei adequat a la ciutadania.
- ✓ Repercussions econòmiques a causa de pèrdua de força de treball, despeses mèdiques i per danys i perjudicis.

RECOMANACIONS PER A LES PERSONES AFECTADES

És convenient que les persones treballadores que es trobin en situacions d'assetjament **comunicuin a qui les assetja el seu rebuig i demanin explícitament que no tornin a repetir-se**. Independentment que l'assetjament s'aturi, es recomana activar el protocol.

Tanmateix, no totes les persones que es troben en aquesta situació poden comunicar explícitament el seu rebuig a la persona que les assetja. Oferim una llista de recomanacions per orientar les persones afectades així com als seus càrrecs de comandament.

Recomanacions per les persones que es trobin en situació d'assetjament

- ✓ Explicar-ho a alguna persona de confiança.
- ✓ Documentar l'assetjament: prendre notes i documentar els incidents. Si és possible, aconseguir proves i testimonis dels fets. Aquest registre hauria de





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

ser detallat i hauria d'incloure la descripció de l'incident (s), la data, l'hora i els noms de les persones que han pogut ser-ne testimonis.

- ✓ Obtenir informació de la legislació vigent i dels mateixos drets.
- ✓ Recollir informació sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
- ✓ Fer-ho saber al superior jeràrquic o a algun comandament amb més autoritat.
- ✓ Fer-ho saber a la persona responsable del protocol i al personal tècnic de prevenció de riscos laborals i demanar assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic.
- ✓ Fer-ho saber a la persona o unitat responsable de gènere.
- ✓ Fer-ho saber als delegats/des sindicals.
- ✓ Adreçar-se a organismes o programes específics de la Generalitat de Catalunya que treballen en aquesta problemàtica.
- ✓ Trucar al telèfon gratuït i confidencial a les dones en situació de violència de l'Institut Català de les Dones 24 hores: **900 900 120**

Recomanacions per al personal amb càrrec de comandament

- ✓ Garantir la confidencialitat, donar suport i informar dels seus drets a la persona assetjada del seu equip.
- ✓ Consultar aquest protocol per informar-se sobre el procediment administratiu contra l'assetjament.
- ✓ Manifestar al conjunt de personal laboral del seu equip el rebuig de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor a aquest tipus d'actituds i comportament en el seu personal.
- ✓ Fer-ho saber a la persona o unitat responsable de gènere.

PREVENCIÓ

En l'àmbit de la **prevenció** hem de posar l'èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per assolir-ho és necessari definir i posar en marxa les accions següents:

1. Iniciativa i compromís de l'Ajuntament que vetlla per l'aplicació d'aquest Protocol.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

Les accions de prevenció negociades entre l'Ajuntament i la representació de les persones treballadores són les següents:





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- ✓ Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- ✓ Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- ✓ Fer enquestes sobre sexisme i la igualtat en l'organització.
- ✓ Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- ✓ Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- ✓ Aplicar mesures disciplinàries severes, establertes a l'article 64 de l'acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor (codi de conveni núm. 08100452142019), publicat al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona de data 27/12/2019.

És important recordar que les accions de prevenció han de facilitar la intervenció en origen i han de ser planificades, executades i avaluades.

Les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtats en les exposicions als riscos laborals, per això és necessari incorporar la **perspectiva de gènere** en les polítiques de prevenció de l'assetjament.

- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àrea responsable dels plans o mesures d'igualtat.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ I CIRCUIT

Quan es produeix una situació d'assetjament, s'ha de tenir en compte tot el que es diu a continuació tenint en compte la confidencialitat.

Hi ha dues vies de resolució: interna (Ajuntament) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

El procediment de l'Ajuntament es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- ✓ La persona afectada.
- ✓ Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència d'igualtat a més del referent de Recursos Humans i els Delegats de personal.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- ✓ Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
- ✓ Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ha de posar en coneixement de l'Ajuntament, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de **sensibilització** i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
- ✓ Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.





Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La Comissió, tindrà un caràcter permanent i estable, a excepció del cap d'àrea segons expedient. Serà de coneixement públic i estarà integrada per les següents persones, sempre que no estiguin implicades de forma directa en la denúncia:

1 persona responsable de Recursos Humans i/o cap d'àrea del lloc de treball de la persona denunciant.

1 Delegat del personal funcionari de l'Ajuntament.

1 Delegat de personal laboral de l'Ajuntament.

Qualsevol de les parts podrà aportar persones assessores.

Un dels membres de la comissió serà la persona instructora del procediment, a proposta de la mateixa comissió.

A més una persona de confiança de la persona afectada podrà acompanyar-la durant tot el procediment.

Els membres de la comissió no podran tenir, ni haver tingut relació laboral directa amb cap de les parts implicades.

Els denunciants i/o els denunciats podran recusar als membres d'aquesta Comissió quan jutgin que concorrin en ells circumstàncies justificades.

En cas que algun membre de la Comissió sigui recusat, o estigui absent, seran el propi Comitè de Salut i els delegats de personal qui designaran un nou membre per a substituir-lo. La persona substituïda serà designada d'entre aquells treballadors que lliurement vulguin formar part de l'esmentada Comissió, sempre i quan hagin rebut o es comprometin a rebre la formació corresponent i necessària.

La comissió d'investigació interna s'entrevistarà amb les parts afectades i realitzarà quantes actuacions siguin necessàries per a assolir la interrupció dels casos d'assetjament que puguin donar-se i arribar a una solució.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, si el cas ho requereix.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1, a la persona responsable i de referència, que tindrà total confidencialitat.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament i emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- ✓ Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- ✓ Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- ✓ Entrevistar-se amb la persona denunciada, amb total confidencialitat.
- ✓ Entrevistar els i les possibles testimonis, que hauran de respectar la confidencialitat.
- ✓ Valorar si calen mesures cautelars.
- ✓ Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe inclourà la informació següent:

- ✓ Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ ores.
- ✓ Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ✓ Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- ✓ Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- ✓ Circumstàncies agreujants observades: Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- ✓ Si hi ha dues o més persones assetjades.
- ✓ Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- ✓ Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- ✓ Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- ✓ Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- ✓ Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- ✓ Conclusions.
- ✓ Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a a la Regidoria de Recursos Humans i la Regidoria d'Igualtat. Així mateix també es lliurarà una còpia de l'informe als delegats de personal i al comitè de seguretat i salut si s'escau.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, les persones referents de l'àmbit de Recursos Humans i de l'àmbit d'Igualtat emetran una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com **a màxim al cap dels 20 dies laborables** des de l'inici del procediment, **ampliables fins a 30**.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- ✓ Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- ✓ Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives anonimitzades de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

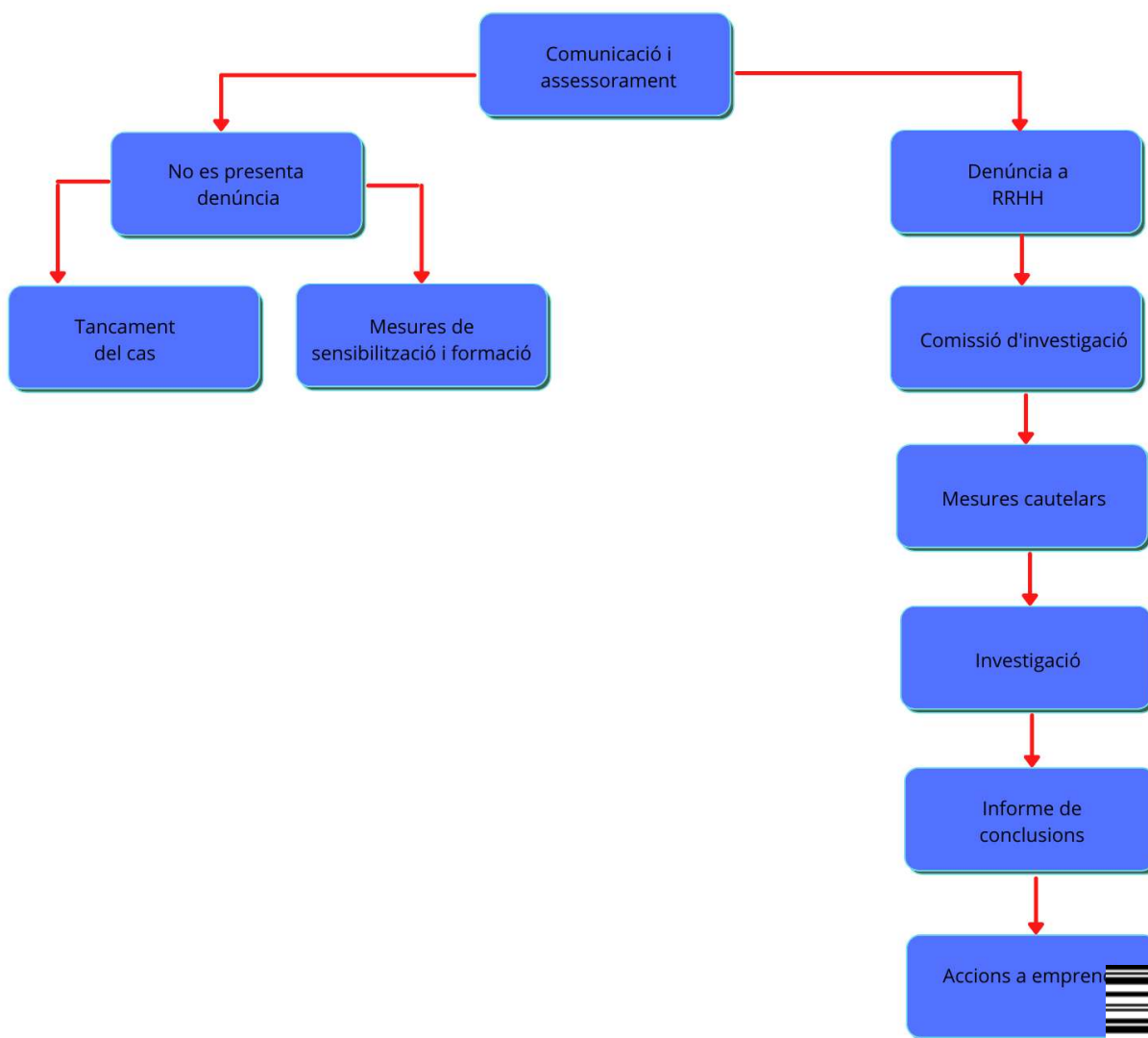
Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com als representants dels treballadors.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertogui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.





SEGUIMENT I AVALUACIÓ

S'estableixen 2 reunions anuals on participen: la persona de referència de l'Ajuntament, les persones que integren la Comissió d'investigació i la representació legal de les persones treballadores per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe.

Per portar a terme una avaluació mínima, es proposen aquests quatre indicadors bàsics.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

4. **Nombre de persones treballadores que han fet una consulta** per obtenir informació relativa a assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
5. **Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació** per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
6. **Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia** per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
7. **Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització** que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
8. **Nombre de procediments sancionadors** que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

Tot protocol d'empresa requereix, per implementar-lo, que la plantilla estigui informada, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l'empresa o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació. El procés d'informació està estretament lligat amb la sensibilització i formació.

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol es lliurarà còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Es farà entrega del protocol a totes les persones treballadores de l'Ajuntament, i a totes les persones que siguin contractades i s'incorporin a la corporació. El Protocol estarà accessible per poder-lo consultar al portal de transparència de la pàgina web de l'ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor.

Contacte	Telefón
Persona de referència a l'Ajuntament	
Persona de referència de la Comissió d'investigació	
Representació legal persones treballadores	
Prevenció Riscos Laborals Quirón Prevención	





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Dades de la persona denunciada

Nom i Cognoms:		DNI:
Edat:	Sexe:	
Domicili del centre de treball:		
Lloc de treball/càrrec que ocupa:		
Mòbil:		
Adreça electrònica:		

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i Cognoms:		DNI:
Edat:	Sexe:	
Domicili del centre de treball:		
Lloc de treball/càrrec que ocupa:		
Mòbil:		
Adreça electrònica:		

Relat dels fets (Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Signatura:

Sant Antoni de Vilamajor, de/d'202.....



Codi Validació: 9DXG7G4K4CS7MY9ZGS7YFF5QK | Verificació: <https://santantonidevilamajor.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 28



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor garanteix la confidencialitat en el tractament de dades de caràcter personal que siguin sol·licitades a través d'aquest formulari, així com la implementació de les mesures tècniques i organitzatives adients que garanteixin la seguretat en l'emmagatzemat d'aquestes dades d'acord amb el Reglament General de Protecció de Dades (Reglament UE 2016/679). Les dades personals recollides mitjançant aquest formulari s'usaran únicament per a la finalitat per la qual han estat recollides.

Responsable del tractament	Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor Pl. Montseny, 5, 08459 Sant Antoni de Vilamajor Tel. 93 845 24 00 Fax 93 845 20 51 ajuntament@savilamajor.cat www.santantonidevilamajor.cat
Dades de contacte delegat de protecció de dades	dpd.ajsavilamajor@diba.cat Diputació de Barcelona Reciente Mundet. Ed Migjorn, bloc B, 2a planta Passeig de la Vall d'hebron, 171 08035 Barcelona 93472 65 00
Finalitat del tractament	La finalitat del tractament de les vostres dades és la gestió i tramitació de la denúncia interna relativa al protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
Base jurídica	Compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament. Les dades són obligatòries per tramitar la sol·licitud.
Destinatari	Les vostres dades no es comunicaran a tercers.
Drets de les persones	Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, enviant la vostra sol·licitud a l'adreça de dpd.ajsavilamajor@diba.cat .
Termini de conservació de les dades	Mentre es mantingui la vigència de la comunicació.
Reclamació	Podeu presentar una reclamació adreçada a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor.



Codi Validació: 9DXG7G4K4CS7MY9ZGS7YFF5QK | Verificació: <https://santantonidevilamajor.administracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 28



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

GLOSSARI:

- S'entén per **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 intimidador, degradant o ofensiu (*article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*).
- S'entén per **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (*article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007*). Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball).
- S'entén per **assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (*article 4.g de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofobia, la bifobòfia i la transfòbia*).
- **Discriminació:** aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.
- **Estereotips:** adjudiquen característiques, capacitats i comportaments de manera unificada a persones separades entre homes i dones. Depenen de cada cultura i societat, a cada lloc i època. Alguns exemples típics són que les dones són submises, sensibles i emocionals mentre que els homes són valents, decidits i racionals.
- **Gènere:** concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.
- **Identitat de gènere:** és la percepció que una persona té sobre el seu propi gènere. Generalment, aquest es pot classificar en home, dona o no-binari. Es pot correspondre amb el sexe assignat en néixer o en pot diferir.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- **Mesures cautelars:** conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense prejudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.
- **Multidiscriminació:** la concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i raça, classe social, gènere i discapacitat, orientació sexual i edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no discriminació.
- **Patriarcat:** és un sistema d'organització social i cultural en la qual la totalitat de les relacions socials està estructurada pel domini de l'home. La seva ideologia inclou una valoració desigual entre homes i dones, establint que ells són superiors i elles inferiors.
- **Perspectiva de gènere:** tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.
- **Prevenició:** el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.
- **Segregació horitzontal** en el treball quan es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment estipulats com "masculins". Encara que sigui menys freqüent, també els homes troben dificultats a l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins, com a infermeria, auxiliars administratius o ser reconeguts com a amos de casa.
- **Segregació vertical** són les dificultats per poder desenvolupar-se professionalment. Són conegudes les desigualtats que limiten que la dona ocupi llocs de poder decisor, així com les condicions laborals que les afecten: són les que treballen més a temps parcial o en formes laborals de flexibilitat o jornada continuada i el salari femení, per al mateix càrrec i les mateixes funcions, és sovint més baix que el salari masculí.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- **Sensibilització:** el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.
- **Victimització secundària o revictimització:** el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.
- **Violència masclista:** la violència masclista és aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada.

Legislació de referència

- L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.
- A més a més, les persones treballadores tenen reconegut, en el desenvolupament de les seves relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i de la seva dignitat, (article 4.2.e del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors).
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de forma especial en el seu article 48 "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball".
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Sota aquesta normativa, s'ha posat l'accent en articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc del mateix Ajuntament.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Núria Fàbregas Pujadas (1 de 1)

Secretària
Data Signatura: 09/06/2021
HASH: 6157c78751cce78a505b615cc081c



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor (Exp. 2246/2020)

DILIGÈNCIA.- Per fer constar que el present PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A LA FEINA, aprovat inicialment pel Ple de l'Ajuntament en sessió ordinària del dia 25 de març de 2021, ha estat sotmès a informació pública per termini de 30 dies hàbils amb anunci al BOPB de data 20 d'abril de 2021 i al tauler d'anuncis electrònic del web municipal i que, no havent-se presentat cap reclamació ni al·legació al respecte, ha esdevingut aprovat definitivament el dia 2 de juny de 2021.

La Secretària,
Núria Fàbregas Pujadas

Document signat electrònicament al marge en la data que hi figura



Codi Validació: 7ZD43HXYG36C67CNPE2CK737W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 25

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Plaça Montseny, 5. Sant Antoni de Vilamajor (08459). Tel. 938452400. C/e: ajuntament@savilamajor.cat



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor. (Exp. 2246/2020)

ÍNDEX	Pàg.
1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	4
3. DEFINICIIONS I CONCEPTES.....	6
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL.....	10
5. OBLIGACIONS, RESPONSABILITATS I ORIENTACIONS.....	11
6. PROCÉS D'ACTUACIÓ DAVANT UNA DENÚNCIA.....	14
 ANNEXOS	
ANNEX 1. MARC LEGAL.....	19
Normativa espanyola.....	19
Normativa catalana.....	21
Normativa comunitària.....	21
ANNEX 2. FORMULARI DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ.....	22
ANNEX 3. DIAGRAMA DEL PROTOCOL.....	25





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

1. INTRODUCCIÓ

1.1 PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL I ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA, A L'AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE VILAMAJOR.

Aquest protocol, té per objecte prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina que es puguin produir a L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor i representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes, especialment tenint en compte que l'Administració pública es compon d'estructures fortament jerarquitzades, rígides, i burocratitzades que poden donar lloc al desenvolupament de l'assetjament laboral en les seves diferents formes.

La mesura més comuna d'intervenció davant dels problemes de violència en el treball és la implantació dels sistemes de resolució interna de conflictes. L'adopció de protocols per a la resolució interna de conflictes és la mesura més seguida per les administracions públiques i s'identifica com a mesura preventiva, malgrat que la seva aplicació acostuma a tenir lloc un cop ha sorgit el conflicte, sens perjudici del caràcter dissuasiu que pugui tenir per frenar la continuïtat de les pràctiques ofensives.

La llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals LPRL estableix la responsabilitat de l'Administració per la infracció de la Llei de prevenció de riscos laborals prevista en l'art. 14, que imposa una obligació a l'empresari de protegir els seus treballadors dels riscos laborals. Aquesta obligació és extensible a l'Administració pública i els seus funcionaris, el que impedeix que l'Administració pugui inhibir-se de la situació d'assetjament que es produeix en el si de la seva organització, a més té l'obligació de vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria dels drets dels treballadors.

La Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339), entre d'altres coses, recomana al poders públics de cada país la necessitat de posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces i definir procediments adequats per solucionar les problemàtiques que ocasiona. En aquest sentit cal remetre's a la intervenció prevista a l'Acord Europeu sobre Assetjament i Violència en el treball, consistent en arbitrar procediments per a la resolució interna de conflictes, en què totes les parts han de ser escoltades amb imparcialitat, sense descartar la utilitat de comptar amb una ajuda externa.

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) estableix a l'article 14 apartat h, que els empleats públics tenen drets de caràcter individuals en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació amb el servei i al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat a la feina, especialment davant l'assetjament sexuals i per raó de sexe, moral i laboral.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

És per tot això que esdevé la necessitat d'implementar un Protocol a aquest Ajuntament que reculli tots aquests deures i obligacions i els procediments per tractar i resoldre les situacions d'Assetjament laboral que es plantegin.

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions motivades per conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori que tinguin un mòbil discriminatori per altres motius reconeguts a la normativa (art. 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Art. 65 del Reial Decret Legislatiu 1/2003, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. Art 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), com ara: discapacitat, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió, conviccions, idees polítiques, afiliació sindical, etc.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'objectiu general d'aquest protocol es crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament i altres discriminacions a la feina a l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor. El personal de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor, bé siguin funcionaris bé siguin laborals, tenen dret a realitzar el seu treball en les millors condicions possibles, a ser tractats amb dignitat, consideració i respecte; a la seva intimitat, a la seva integritat física i moral, així com a la protecció de la seva seguretat i salut. Per la qual cosa l'assetjament psicològic en el treball, en qualsevol de les seves modalitats, és una conducta totalment inadmissible en aquesta institució.

L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor te la ferma voluntat de garantir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones que hi treballen, motiu pel qual, promou aquest protocol. L'objectiu principal del qual és articular les vies de prevenció, protecció i resposta contra l'assetjament psicològic i qualsevol altre tipus d'assetjament en el marc de les relacions laborals.

L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor d'acord amb aquest compromís i aquest principis **declara** que l'assetjament laboral, i/o altres actes discriminatoris a la feina son totalment inacceptables i no seran permesos ni tolerats en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats amb contundència.

No s'ha d'admetre cap tipus d'acció, conducta, comentari o contacte físic ofensiu o degradant que pugi ocasionar en el receptor un sentiment d'amenaça, humiliació o intimidació, és a dir, qualsevol comportament que atempti contra la dignitat dels empleats d'aquest Ajuntament. Aquest Protocol és una eina que pretén dissuadir de l'ús de pràctiques d'assetjament psicològic als treballadors de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor. És, a més, un instrument de garantia per al conjunt dels empleats ja que regula el procediment per a detectar, canalitzar i analitzar científicament les possibles conductes d'assetjament psicològic.

Aquesta política s'ha d'aplicar a tots els col·lectius i nivells dins de l'organització. L'assetjament psicològic provat serà tractat com una falta molt greu d'assetjament dins el Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor en el article 63.2.b sense perjudici de les accions civils, penals o laborals que, si escauen, poguessin exercitar-se.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor sol·licita a cadascuna de les persones de tots els nivells de l'organització, comandaments i treballadors/es amb autoritat sobre altres, que:

- Evitin aquelles accions, comportaments o actituds que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Que assumeixin les seves responsabilitats.
- Que detectin i contribueixin a erradicar qualsevol conducta de maltractament psicològic.
- Que actuïn de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol, donant suport a aquelles persones afectades i cercant solucions adients.

L'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor **es compromet** a:

- Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial als càrrecs i comandaments per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de conformitat amb el procediment establert en aquest protocol i a la normativa d'aplicació, amb el deure de sigil i confidencialitat i amb procediments àgils.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de L'Ajuntament.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Qualsevol de les parts signants podrà demanar la revisió i/o modificació d'aquest Protocol que acompanya aquesta declaració concreta quan ho consideri pertinent.

Finalment, fer explícit que el PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL I ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA, A L'AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE VILAMAJOR ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans i la representació sindical de les persones treballadores.

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Plaça Montseny, 5. Sant Antoni de Vilamajor (08459). Tel. 938452400. C/e: ajuntament@savilamajor.cat





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació per les parts signants.

Signat en la data que hi consta a les signatures.

L'Alcalde

La Representació dels treballadors/es

3. DEFINICIÓ I CONCEPTES

3.1 CONCEPTE DE ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL "MOBBING" I ELEMENTS QUE EL CARACTERITZEN

Per poder redactar adequadament un Protocol sobre assetjament cal, prèviament, delimitar la figura del «mobbing» d'un altre tipus de problemàtiques que se solen donar en ocasió de la relació laboral. El professor d'alemany, Heinz Leymann, - doctor en Psicologia del Treball i professor de la Universitat d'Estocolm - va ser el primer a definir aquest terme durant un Congrés sobre Higiene i Seguretat en el Treball en l'any 1990:

"[...] Situació en la qual una persona exerceix una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un temps perllongat sobre una altra persona o persones en el lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball".

Així mateix les directives 2000/43 / CE, de 29 de juny i 2000/78 / CE, de 27 de novembre, al·lusives a l'assetjament moral el conceptuen com:

"[...] Una conducta d'índole discriminatòria que atempta contra la dignitat de la persona i crea un entorn intimidatori hostil, degradant, humiliant i ofensiu".

També esmentar la definició del Psicòleg d'AVALC, Josep Puig Agustí, pel seu interès ja que bé avalada per l'observació i l'experiència directa de centenars de casos d'assetjament:

"[...] El Mobbing és un comportament voluntari exercit per una o diverses persones en l'àmbit laboral i que mitjançant la denigració del treballador té per finalitat aconseguir la auto eliminació d'aquest per abandonament voluntari del lloc de treball o baixa mèdica, i / o satisfer la necessitat patològica de agredir i / o provocar canvis de comportament en la víctima

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Plaça Montseny, 5. Sant Antoni de Vilamajor (08459). Tel. 938452400. C/e: ajuntament@savilamajor.cat





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

(submissió, concessions, adhesió a idees concretes...) i que pot comportar greus conseqüències per a la víctima.”

Per la seva banda en el Dret intern s'ha reconegut el dret dels treballadors a la protecció enfront de l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats en l'article 4.2.e) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual es s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors.

En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'assetjament laboral es requereix que es compleixin totes les condicions que s'han subratllat en la definició anterior. No tindran, per tant, la consideració d'assetjament laboral conductes, -que encara que es consideren reprovables, indesitjables i inacceptables- es puguin emmarcar dins d'un fenomen més ampli com és la violència psicològica en el treball. Cal doncs discernir les situacions d'assetjament de les meres desavinences i conflictes no sistemàtics produïts en l'entorn laboral.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament psicològic laboral, entre d'altres, les contemplades en la NTP 476 de l'INSH: El hostigamiento psicológico en el Trabajo i classificades per factors (Zapf, Knorz i Kulla, 1996)

Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals

- El superior restringeix a la persona les possibilitats de parlar
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys
- Prohibir als companys que parlin a una persona determinada
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència
- Jutjar l'acompliment d'una persona de manera ofensiva
- Qüestionar les decisions d'una persona
- No assignar tasques a una persona
- Assignar tasques sense sentit
- Assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats
- Assignar tasques degradants

Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos
- Refusar la comunicació amb una persona a través de no comunicar-se directament amb ella
- No dirigir la paraula a una persona
- Tractar una persona com si no existís





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Atacs a la vida privada de la víctima

- Crítiques permanents a la vida privada d'una persona
- Fer semblar estúpida a una persona
- Donar a entendre que una persona té problemes psicològics
- Mofar-se de les discapacitats d'una persona
- Imitar els gestos, veus ... d'una persona
- Mofar-se de la vida privada d'una persona

Violència física

- Ofertes sexuals, violència sexual
- Amenaces de violència física
- Ús de violència menor
- Maltractament físic

Atacs a les actituds de la víctima

- Atacs a les actituds i creences polítiques
- Atacs a les actituds i creences religioses
- Mofar-se de la nacionalitat de la víctima

Agressions verbals

- Cridar o insultar
- Crítiques permanents del treball de la persona
- Amenaces verbals

Rumors

- Parlar malament de la persona a la seva esquena
- Difusió de rumors

Assetjament ambiental.

- És un comportament habitual que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu i no desitjat que pot incloure comentaris de naturalesa sexual, etc.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

3.2 ASPECTES RELLEVANTS DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Els principals trets que caracteritzen l'assetjament són les següents:

- Atenta contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.
- En general caldrà que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.
- L'Assetjament pot ser verbal, no verbal i físic.

A més a més es tindrà en compte la durada, la repetició i la relació asimètrica o desigual entre les parts del conflicte.

Aquestes conductes d'assetjament poden donar-se en diferents tipus:

- Assetjament vertical descendent: Les seves conseqüències són molt més greus que l'assetjament horitzontal, ja que la víctima se sent molt més aïllada i no sap a qui recórrer.
- Assetjament Horitzontal: Sol donar-se quan hi ha rivalitat per ocupar algun càrrec entre els assalariats o quan un vol eliminar l'altre per temor que aquest pot fer-li ombra.
- Assetjament Mixt: No és molt habitual que sé d'assetjament horitzontal sense que tingui coneixement la jerarquia. Per això quan es dona l'assetjament horitzontal, la jerarquia també participa almenys ho permet o no fa res per evitar-ho. La persona en aquest cas es converteix en boc expiatori, es torna a ulls dels altres com la persona responsable que tot vagi malament.
- Assetjament ascendent: És quan l'assetjament el pateix el superior, i els assetjadors són els subordinats. Pot ser igual de destructiu que els anteriors. En aquest cas el superior no sap a qui recórrer per defensar-se, igual que tampoc vol recórrer a la justícia ja que pensa que ningú l'hi podria creure. És la forma que menys es dona d'assetjament.

3.3 COMPORTAMENTS O CONDUCTES QUE NO S'HAN DE CONSIDERAR ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

Evidentment, tot conflicte afecta l'àmbit laboral, es dona en el seu entorn i influeix en l'organització i en la relació laboral; però no es pot considerar «mobbing» si no reuneix les condicions de la definició. Pot tractar-se d'autèntiques situacions de «maltractament psicològic a la feina», similars a les incloses en el «mobbing», però sense el component de repetició i durada que es requereix en aquell, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè siguin denunciades en una fase precoç. Com a tals conductes violentes han de ser igualment previngudes i/o avortades com més aviat millor i, si escau, sancionades d'acord amb la normativa pròpia de cada organització; però no com a «mobbing», per no reunir les característiques essencials d'aquest. Cal tenir en compte que si aquestes situacions no es resolen amb



Codi Validació: 7ZD43HYXG36C67CNPE2CK737W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readminicacio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 25



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

promptitud, possibilitarà que es cronifiquin, podent evolucionar a una situació d'assetjament pròpiament dit.

Així mateix, no es consideraran conductes d'assetjament aquelles que, tot i poder incloure aparentment en la definició, es conclogui que per les seves característiques no constitueixen comportaments violents (per exemple, les amonestacions «fundades» per no fer bé la feina, quan no continguin desqualificacions impropies) o bé, quan les proves presentades no siguin consistents, sense ser falses.

A tall d'exemple:

- Les accions de violència en el treball, realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte a la víctima, però que no siguin realitzades de forma reiterada i perllongada en el temps.
- Conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i que defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit de treball, bé sigui de caràcter puntual o més permanentment.
- Decisions de reorganització adoptades en el marc de la potestat d'autoorganització de l'administració, porten aparellades unes conseqüències per al personal que s'ha de reubicar, que poden ser percebudes de forma desfavorable per als treballadors i poden desencadenar factors de risc per a la salut i el benestar dels mateixos.
- El defectuós exercici, per arbitrari o abusi, de les facultats empresarials, on es troba en primer pla l'interès empresarial. És a dir, hi ha un mal entès interès empresarial en què es busca, per mitjans inadequats, un major aprofitament de la mà d'obra, tot imposant condicions de treball més favorables als esmentats interessos i compromentent, alhora, estrictes drets laborals.

Tals conductes han de ser igualment previngudes i avortades, així com sancionades d'acord amb el règim disciplinari de l'empresa, però no com a mobbing.

Cal tenir en compte que no tota situació de conflicte, desacords i problemes laborals derivats d'inevitables discrepàncies i confrontació d'opinions, tensions en el lloc de treball, imposicions, pressions, entre altres, és una manifestació d'assetjament laboral. En qualsevol cas, tant en les situacions que puguin qualificar-se de mobbing o d'assetjament laboral, com en la d'aquelles conductes que, malgrat no reunir els elements bàsics del mobbing, siguin susceptibles de causar un dany al treballador, ens movem en l'entorn d'una exposició del treballador a riscos laborals. Hem de distingir el que és una conducta de veritable hostilitat, vexació i persecució sistemàtica del que pot ser l'exigència rigorosa de determinat comportament laboral, o un exercici no regular del poder del comandament, però que no pretén soscavar la personalitat o estabilitat emocional del treballador. 6

Les accions de violència en el treball, realitzades des d'una posició prevalent de poder envers la víctima, però que no siguin realitzades de forma reiterada i prolongada en el temps. També les situacions de "maltractament psicològic a la feina", similars a les incloses en el mobbing, però sense el component de repetició i durada i sense el factor d'intencionalitat denigratòria que es requereix per considerar-se mobbing.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones treballadores de l'Ajuntament de





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Sant Antoni de Vilamajor, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professió.

5. OBLIGACIONS, RESPONSABILITATS I ORIENTACIONS

5.1 LA RESPONSABILITAT I OBLIGACIONS DE L'AJUNTAMENT

L'Ajuntament respecte a conductes d'assetjament psicològic en el treball, té la responsabilitat de garantir la protecció a les persones al seu servei davant conductes d'assetjament laboral i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat dels seus treballadors/es.

5.2 LA RESPONSABILITAT I OBLIGACIONS DELS COMANDAMENTS

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció, respecte a conductes d'assetjament psicològic en el treball són:

- Impedir les situacions d'assetjament.
- Garantir l'acompliment dels principis que estableix el protocol.
- Informar de les queixes o denúncies.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

5.3 LA RESPONSABILITAT I OBLIGACIONS DEL DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

El Departament de Recursos Humans ha de:

- Respondre adequadament qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar de les queixes o denúncies a la comissió d'investigació.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Considerar que els afectats denunciants no són part contrària, ni amb interessos contraposats als d'una Administració que es deu als seus administrats.

5.4 LA RESPONSABILITAT I OBLIGACIONS DEL SERVEI DE PREVENCIÓ

El Servei de Prevenció com a òrgan tècnic especialitzat, és responsable de la realització de les avaluacions i dels estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia.

El procés de recopilació d'informació i valoració psicològica pel servei de prevenció no s'ha de fer només de la part reclamant sinó que l' indagació sobre la denúncia





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

comprèn tant la part reclamant com a persona presumptament assetjadora.

Aquestes entrevistes les ha de fer personal tècnic expert en anàlisi i resolució de conflictes interpersonals. En elles, tant el denunciante com el denunciat podran ser acompanyats, si així ho demanen expressament, per un delegat de prevenció, o un altre acompanyant de la seva elecció.

Al Servei de Prevenció li correspon també exposar si s'ha seguit adequadament o no el Protocol o el procediment de gestió de conflictes del què s'ha de dotar l'Administració per detectar els indicis o la presència d'un conflicte en l'entorn laboral, i si s'ha sabut donar una resposta suficient en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals. I és que, si més no, des del moment en què es constata un deteriorament de les relacions personals i professionals i uns danys a la salut cal que l'Ajuntament adopti les mesures per garantir la seguretat i salut dels seus treballadors.

5.5 LA RESPONSABILITAT I OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors/es en matèria de prevenció de riscos laborals en el treball. Tenen l'obligació d'exercir la tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals i contribuir a la prevenció de l'assetjament psicològic en el treball mitjançant la sensibilització de les persones davant d'aquests fets, donant suport a la víctima i informant a Recursos humans de les conductes o dels comportaments, dels que tinguin coneixement, que puguin propiciar una situació d'assetjament psicològic en el treball. Així mateix s'hauran d'assegurar de la inexistència de represàlies contra les persones treballadores que denunciïn o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.

Els representants de les persones treballadores que formin part de la Comissió de Investigació han de rebre formació específica així com la resta de membres de l'esmentada comissió.

5.6 LA RESPONSABILITAT I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Totes els treballadors/es de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor tenen l'obligació de:

- Col·laborar en l'acompliment dels principis que estableix el protocol. Impedint les situacions d'assetjament.
- Tractar amb respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.
- El deure de confidencialitat.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

5.7 L'OBLIGACIÓ I RESPONSABILITAT DE NO IGNORAR AQUESTES SITUACIONS.

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

Aquelles persones que presencien i/o tenen coneixement de l'assetjament (testimonis o còmplices per omissió) i no fan res, diuen no saber res, ignoren de forma voluntària, neguen els comportaments sabent que "no són acceptables per la consciència social". A ells ens referim per considerar que són rellevants perquè es produeixin i/o es mantinguin els comportaments hostils cap als seus "companys de treball".

Aquestes persones, testimonis o còmplices per omissió, mereixen que se'ls distingeixi per la seva importància en el procés i deixin d'una vegada per totes passar de manera "dissimulada i inadvertida i sense responsabilitat" (almenys moralment) i sense que se'ls pugui retreure el no fer res perquè refereixen que "no és cosa meua ni puc fer res" o bé "alguna cosa haurà fet". Són persones que es repeteixen de forma patològica i que es diuen a si mateixos, per sentir-se bé, que no poden fer res, i que cal fer veure que no s'ha vist res per no ser implicats ni cridats a testificar.

Als testimonis o còmplices per omissió se'ls ha de considerar una d'aquestes figures de responsabilitat per la seva participació i implicació necessària perquè es pugui dur a terme la fustigació o l'assetjament laboral. Els testimonis o còmplices per omissió són els còmplices o cooperadors necessaris en els casos d'assetjament (assetjament laboral, sexual) i la seva presència és imprescindible per al manteniment de l'hostilitat cap a la víctima. Si ells no actuessin "ignorant" el que està passant i actuessin activament ja sigui comunicant la situació, donant suport a la víctima o negant-se a ser "un petit xai" la fustigació no podria perdurar. L'assetjador se sentiria sol, sense suport explícit i/o encobert. Els assetjadors són covards !!! i es valen dels testimonis o còmplices per omissió, a més de l'organització tòxica, per acorralar la víctima i fer-la sentir feble i sense suport. Per això l'hi infondran por i pretendran que dubti i es senti culpable. Ara és quan la víctima ja està a la seva mercè, indefensa i paraitzada. Ja poden actuar fins que aconseguixin el seu objectiu: que abandoni el lloc de treball, o canviï la seva forma de comportar-se en benefici de l'assetjador. És per tot això que d'una vegada per totes la figura del testimoni o còmplices per omissió no ha de restar impune i menys encara es pot permetre que s'enorgullessin de ser-ho. Als SIPHA se'ls ha de considerar una d'aquestes figures de responsabilitat per la seva participació i implicació necessària perquè es pugui dur a terme la fustigació o l'assetjament laboral o sexual.

5.7.2 responsabilitats legals i disciplinàries dels còmplices per omissió dels testimonis o còmplices per omissió

L'EBEP estén la responsabilitat disciplinària als inductors i als encobridors. Per tant es





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

pot imputar la responsabilitat disciplinària tant als autors materials com als inductors o als encobridors. Per a la determinació de la responsabilitat disciplinària no es requereix només la intencionalitat en l'actuació del subjecte, sinó que la responsabilitat disciplinària apareix fins i tot quan el resultat es produeix per simple inobservança.

Orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

A. Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

B. 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 continua, es recomana que l'afectat/da ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

C. Informar-ne, demanar suport i/o presentar una denúncia interna.

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

6. PROCÉS D'ACTUACIÓ DAVANT UNA DENÚNCIA

Quan es produeix una situació d'assetjament, s'ha de seguir el procediment descrit en aquest protocol tenint en compte l'obligació del compliment de confidencialitat.

Hi ha dues vies de resolució: interna (Ajuntament) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

6.1 CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ INTERNA

Per tal de portar a terme el Protocol es crea la Comissió d'Investigació interna, que tindrà com a funcions la recepció dels casos, recollida de tota la informació i valoració de la situació, elaboració de l'informe de conclusions i Proposta d'actuació i el seu seguiment. La Comissió tindrà, a més, la responsabilitat de garantir la confidencialitat en les seves actuacions i els drets de tots els interessats en un procediment, així com informar de tot el referent a qualsevol actuació a Recursos Humans i al Comitè de Seguretat i salut, o als delegats de prevenció.

6.1.1 Objectius específics.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Definir les persones responsables per valorar i tramitar les reclamacions que es presentin en matèria d'assetjament psicològic en el treball o mobbing.

6.1.2 Composició de la Comissió

La Comissió, tindrà un caràcter permanent i estable, a excepció del cap d'àrea segons expedient. Serà de coneixement públic i estarà integrada per les següents persones, sempre que no estiguin implicades de forma directa en la denúncia:

- 1 persona responsable de Recursos Humans i/o cap d'àrea del lloc de treball de la persona denunciant.
- 1 Delegat del personal funcionari de l'Ajuntament.
- 1 Delegat de personal laboral de l'Ajuntament.
- Qualsevol de les parts podrà aportar persones assessores.

Un dels membres de la comissió serà la persona instructora del procediment, a proposta de la mateixa comissió.

A més una persona de confiança de la persona afectada podrà acompanyar-la durant tot el procediment.

Els membres de la comissió no podran tenir, ni haver tingut relació laboral directa amb cap de les parts implicades

La comissió d'investigació interna s'entrevistarà amb les parts afectades i realitzarà quantes actuacions siguin necessàries per a assolir la interrupció dels casos d'assetjament que puguin donar-se i arribar a una solució.

6.1.3 Recusació.

Els denunciants i/o els denunciats podran recusar als membres d'aquesta Comissió quan jutgin que concorrin en ells circumstàncies justificades.

En cas que algun membre de la Comissió sigui recusat, o estigui absent, seran el propi Comitè de Salut i els delegats de personal qui designaran un nou membre per a substituir-lo. La persona substituïda serà designada d'entre aquells treballadors que lliurement vulguin formar part de l'esmentada Comissió, sempre i quan hagin rebut o es comprometin a rebre la formació corresponent i necessària.

6.2 DESENVOLUPAMENT DE L'EXPEDIENT

6.2.1 Iniciació del procediment

El Procediment s'inicia a partir de la presentació d'un escrit de denúncia -segons model del annex 2- que podrà ser presentat per la persona presumptament assetjada, pels representants legals de les persones treballadores o pels delegats/des de prevenció. També es podrà iniciar d'ofici per part de l'Ajuntament.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

L'escrit de denuncia s'haurà d'adreçar al/la Cap del servei de Recursos Humans, i/o als/a les delegats/des prevenció i es presentarà en un sobre tancat al Departament de Recursos Humans. També podran sol·licitar còpia del sobre els Delegats de Personal i els membres del Comitè de Seguretat i Salut en cas que n'hi hagi.

Rebuda la denúncia, es dona trasllat a la Comissió d'investigació interna que, una vegada constituïda i a la vista de la sol·licitud d'intervenció, com primera actuació, recaptarà del propi sol·licitant, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària, incloent el relat concret dels actes, fets o incidents, i la identificació de les persones que suposadament hagin portat a terme les conductes indesitjades i dels possibles testimonis de les mateixes o altres possibles afectats.

La Comissió d'investigació interna podrà delegar en un dels seus membres per a la instrucció del cas.

Una vegada iniciada la investigació si la víctima així ho desitja, només tractarà amb un interlocutor o interlocutora (en aquests cas l'instructor/a del cas) i només explicarà la seva situació una vegada, tret que resultés imprescindible per a la resolució del cas.

6.2.2 El procés de resolució extraoficial a través de la conciliació i la mediació.

En aquest primer moment, la Comissió, també, haurà de valorar si és possible portar a terme una resolució de caràcter informal. És a dir, resoldre la denúncia per mitjà d'una solució ràpida i directa amb una mediació entre les dues parts i una persona intermediària que sigui membre de la Comissió o bé una persona mediadora professional externa.

Es facilitarà l'assistència i el suport necessaris per a assegurar-se que, quan sigui possible, una denuncia d'assetjament pugui solucionar-se de manera extraoficial entre les parts directament implicades. Tot intent de resoldre l'assumpte de manera extraoficial, haurà de tenir lloc en un període màxim de 7 dies després de l'al·legat d'assetjament. Aquest període es podrà prorrogar de forma motivada.

Si no es pot solucionar el conflicte de forma informal i/o extraoficial, la Comissió seguirà treballant per resoldre el conflicte tal com es descriu en el punt 6.2.6.

6.2.3 Assessorament a la Comissió

Els membres de la Comissió intervinents podran recaptar arreu del procés assessorament de personal qualificat. Aquest assessorament podrà ser tant Intern: Experts/as en psicociologia, delegat/as de prevenció, experts/as en dret laboral, experts en Salut Laboral, etc. Com Extern: Col·legis professionals, Institut de Seguretat i higiene en el treball, Institut de la Dona, Associacions de víctimes d'assetjament, etc. El deure de confidencialitat arribarà a qualsevol de les persones que intervinguin en aquest assessorament.

6.2.4 Mesures cautelars

En els casos de denúncia i fins al tancament del procediment la comissió d'investigació interna podrà sol·licitar a recursos humans de forma cautelar la separació de la víctima i de la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures d'anàloga naturalesa





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

que la comissió d'investigació interna estimi oportunes. Les mesures cautelars mai podran suposar per a la víctima ni un perjudici ni una modificació substancial de les seves condicions laborals.

6.2.5 Assessorament de la víctima

Durant tot el procediment tant la persona denunciant com la persona denunciada podran ser assistida per persones de la seva confiança encara que aquesta persona sigui aliena a l'entorn laboral.

6.2.6 Informe de conclusions

- En el termini màxim de trenta dies naturals, comptats a partir de la presentació de la denúncia, aquest termini podrà ser ampliat de forma motivada. La comissió d'investigació interna, una vegada finalitzada la investigació, elaborarà i aprovarà l'informe sobre el suposat assetjament investigat, en el qual indicarà les conclusions arribades i les circumstàncies agreujants i atenuants que al seu judici concorren, instant, si escau, l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, la qual cosa es transferirà a la Regidoria de Recursos Humans, perquè adopti la resolució corresponent. Així mateix també es lliurarà una còpia de l'informe als delegats de personal i al comitè de seguretat i salut si s'escau.
- Les actuacions que l'informe recomani adoptar, si escau, els duran a terme amb la màxima celeritat els òrgans competents en la matèria. Aquestes recomanacions podran consistir en mesures organitzatives i/o disciplinàries. En cas de que la Comissió conclouï que hi ha hagut assetjament, si s'ha produït la baixa laboral de la víctima, aquesta s'ha d'entendre derivada d'accident de treball i s'ha d'atorgar a la treballadora la cobertura derivada de tal contingència, que ha de ser coberta per la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat social que té assegurat el risc.
- Les conductes d'assetjament psicològic en el treball, sense perjudici de la responsabilitat civil o penal que se'n deriven, estan tipificades com a faltes molt greus a l'article 63.2.b del Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor.
- Si el resultat és sobreseïment, la víctima també tindrà la possibilitat de sol·licitar la seva permanència o trasllat d'oficina o departament.

6.2.7 Informe del resultat i dret a recórrer.

Aquesta resolució, juntament amb la proposta de la Comissió, s'hi traslladarà immediatament a les persones interessades. En el cas que la persona denunciant no estigui d'acord amb el resultat del procediment, podrà al·legar davant l'alcaldia en el termini d'un mes des de la data en la qual se l'hagi notificat la resolució del procediment.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Aquest dret de recurs també el podrà exercir la persona denunciada, recursos humans, delegats de personal i el comitè de seguretat i salut.

En el cas que l'informe conclouï que els fets al·legats en la denúncia no quedin acreditats com assetjament laboral, però la comissió d'investigació consideri que s'han produït actes de mala fe es podran establir altres mesures sancionadores.

6.2.8 Accions a realitzar quan s'ha determinat que no hi ha assetjament. Mesures a prendre en cas de Conflicte Interpersonal o altres discriminacions.

Es recomana valorar l'estat de salut del treballador/a i fer-ne un seguiment per facilitar la seva incorporació al lloc de treball. Quan es produeix un dany a la salut dels treballadors, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals ha de revisar i actualitzar l'avaluació de riscos del seu lloc de treball. Si el dany a la salut produeix una incapacitat temporal, abans d'incorporar-se a la feina hauria de ser avaluat pels metges responsables de la vigilància de la salut del PRL per si cal restringir les tasques, indicar un canvi de lloc de treball o qualsevol altra mesura que sigui procedent en funció dels fets comprovats i avaluats

Així com també realitzar les actuacions oportunes per tal de millorar la situació psicosocial actual especialment les relacionades amb l'organització de la feina entre les companyes, les quals es duren a terme amb la màxima celeritat pels òrgans competents (RRHH i CSS).

6.3 GARANTIES DURANT LA TRAMITACIÓ DEL PROTOCOL

6.3.1 Recomanacions del Síndic de Greuges sobre les garanties que ha d'oferir la tramitació dels Protocols d'assetjament

- Respectar i garantir el principi de contradicció.
- Incorporar elements per garantir el tractament imparcial i objectiu dels afers.
- Garantir que les persones interessades podran, en qualsevol moment, aduir al·legacions i aportar documents o altres elements que es podran tindre en compte per la Comissió.
- Garantir el dret d'accés al contingut íntegre de la sol·licitud d'intervenció i de la denúncia i de la documentació que l'acompanya, sens perjudici de protegir els drets i els interessos i, per tant, les dades de les terceres persones que hi puguin aparèixer.
- Prendre mesures adreçades a evitar el trencament del deure de confidencialitat i de sigil.
- Sancionar les conductes de represàlia que pot rebre la persona denunciant o contra d'altres que hagin col·laborat en la investigació
- Garantir la indemnitat de la presumpta víctima.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- Vetllar perquè l'esforç probatori recaigui en les dues parts en conflicte.
- Motivar de forma fonamentada les decisions.
- Analitzar el moment temporal idoni per a l'aplicació de la mediació; informar del desenvolupament del procés i de com es garanteix la imparcialitat de la persona mediatadora, així com també de les alternatives previstes si la mediació no prospera.
- Arbitrar mecanismes que possibilitin la revisió de la decisió adoptada.
- Crear protocols de conductes ètiques i establir sessions de formació per implicar tota l'organització, com a mesura preventiva.
- Dur a terme avaluacions de riscos quan hi hagi canvis substancials en les condicions de treball i garantir la publicitat dels resultats.
- Prendre mesures per solucionar el conflicte.

6.3.2 Mesures preventives a portar a terme

Pel que fa a les mesures preventives, entre d'altres, son les següents:

- Planificar formació específica a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, comandaments i persones directament relacionades amb el procés.
- Realitzar sessions d'informació per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció
- Difondre el document d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual
- Establir un sistema de recollida de demandes informatives d'assetjament, que es puguin disposar de forma anònima (tipus bústia)
- Incorporar en la política de prevenció de riscos i salut laboral aquesta matèria.
- Es realitzaran sessions formatives a tota la plantilla, i seran diferenciades en funció del seu paper en el procés.

6.4 DISPOSICIÓ FINAL

El present Protocol s'aplicarà amb independència de les accions legals que la persona denunciant pugui interposar.

Per part dels membres de l'Ajuntament, Delegats de prevenció i/o la Comité de Seguretat i Salut, es farà la revisió de les mesures cautelars en qualsevol moment del procediment i en el cas de les definitives, s'haurà de fer un cop hagin passat com a mínim 6 mesos o màxim 1 any des de que es van establir, per tal de revisar la seva idoneïtat.

Totes les accions o mesures han de ser aprovades pels Delegats de prevenció i/o la Comité de Seguretat i Salut.

Si s'escau, la Comissió d'Investigació haurà de fer una memòria anual.





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

7. ANNEXOS

ANNEX 1. MARC LEGAL

La Legislació aplicable en matèria d'assetjament laboral és la següent:

NORMATIVA ESPANYOLA

a) 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.

b) Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

- Art.2. La llei té com objectiu promoure la seguretat i salut dels treballadors i treballadores per mitjà de l'aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.
- Art.4.2 S'ha d'entendre per risc laboral la possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat.
- Art.14 Estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i determina que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els riscos laborals.
- Art. 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en la presa de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.
- Art. 37: Estableix les garanties i el sigil professional dels Delegats de Prevenció.

c) Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

- Art. 14 lletra h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- Art. 95.2. Son faltes molts greus:
 - o b) qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per





Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- o) L'assetjament laboral.

d) Estatut dels Treballadors/es

- Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció (...) davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

NORMATIVA CATALANA

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

- 15.2 "Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal".

NORMATIVA COMUNITÀRIA

- 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 i 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.



Codi Validació: 7ZD43HXYG36C67CNPE2CK737W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 25



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

ANNEX 2. FORMULARI DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ

- ☐ **SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL I/O ALTRES DISCRIMINACIONS.**

1. Número d'expedient:

2. Dades personals de la persona afectada:

Nom i Cognoms:.....NIF:

Data naixement: Telèfon/s de contacte.....

Mail:

3. Dades professionals de la persona afectada:

3.1. Funció i lloc de treball
.....

3.2. Vinculació laboral

- ☐ Funcionari/a de carrera
- ☐ Funcionari Interí/na
- ☐ Laboral fix/a
- ☐ Laboral temporal
- ☐ Altres.....

4. Tipus d'assetjament:

- ☐ Psicològic
- ☐ Altres discriminacions

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Plaça Montseny, 5. Sant Antoni de Vilamajor (08459). Tel. 938452400. C/e: ajuntament@savilamajor.cat

22



Codi Validació: 7ZD43HXYG36C67CNPE2CK737W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 25



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

5. Dades de la/les presumptes persona/es assetjadora/es:

Nom i cognoms

Lloc de treball a l'Ajuntament o empresa externa.

6. Aportació de Documentació Annexa:

- ☐ SI. Especifiquen-la
- ☐ NO

7. Descripció dels fets:

Descriure els fets objecte de la denúncia. Des de quan es venen produint i a qui es considera responsable dels mateixos. (Es poden utilitzar tants fulls annexos com calgui per exposar la situació.)

8. Sol·licitud:

- ☐ Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, de l'Ajuntament de, del qual tinc coneixement i conec el contingut.

9. Consentiment:

Dono el meu consentiment per tal que la Comissió d'Investigació interna 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 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals i la Llei 21/2000, de 29 de desembre, sobre els drets d'informació concernent la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica i la Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de la autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

Plaça Montseny, 5. Sant Antoni de Vilamajor (08459). Tel. 938452400. C/e: ajuntament@savilamajor.cat

23



Codi Validació: 7ZD43HYXG36C67CNPE2CK73W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 25



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

- ☐ Tinc coneixement que la comissió d'Investigació del Protocol d'Assetjament té l'obligació d'informar la persona denunciada de l'inici de les actuacions contingudes en el protocol per la prevenció i detecció de l'actuació i resolució d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions.

Data:

Signatura de la persona denunciant



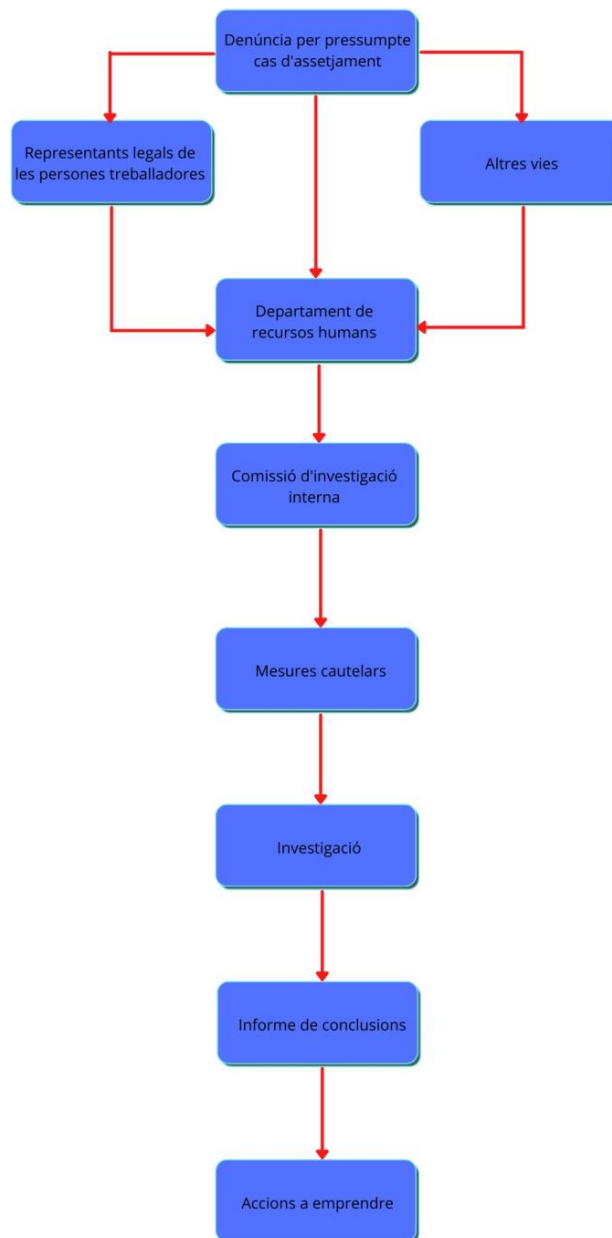
Codi Validació: 7ZD43HXYG36C67CNPE2CK737W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 25



Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor

ANNEX 3. DIAGRAMA DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL I ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA, A L'AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE VILAMAJOR

Des de la denúncia fins l'informe de conclusions no han de transcórrer més de 30 dies.



Codi Validació: 7ZD43HYXG36C67CNPE2CK737W | Verificació: <https://santantonidevilamajor.readadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 25