

EDICTE

Atès que en la sessió del Ple ordinari de data 29 de gener de 2025 s'aprova inicialment el Protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral o sindical, essent sotmès a informació pública mitjançant la publicació dels pertinents anuncis al BOPB en data 4 de febrer de 2025, al DOGC en data 11 de febrer de 2025, al diari El Periòdic en la seva edició de data 5 de febrer de 2025 i al Tauler d'Edictes de la Corporació.

Havent transcorregut el termini d'exposició pública sense que s'hagin formulat al·legacions ni reclamacions, del l Protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral o sindical, resta aprovat definitivament sense necessitat de cap aprovació ulterior, el text íntegre de la qual es transcriu al seu tenor literal a continuació:

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE, IDENTITAT I ORIENTACIÓ SEXUAL

AJUNTAMENT DE LA LLAGOSTA



Codi Validació: 5TJNN3PPK7MTTRGEGY9N5PYR49
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 23

0. ÍNDEX

0. ÍNDEX.....	2
1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. OBJECTIUS.....	4
3. COMPROMISOS.....	5
4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES.....	6
4.1 Exemples d'assetjament sexual.....	7
4.2 Exemples d'assetjament per raó de sexe i/o gènere.....	8
4.3 Exemples d'assetjament per raó d'identitat o orientació.....	9
5. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT.....	10
6. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ.....	11
7. FASES DE L'ASSETJAMENT.....	12
8. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ.....	13
8.1 Obligacions i orientacions de l'Ajuntament.....	13
8.2 Drets i obligacions: les persones treballadores.....	13
8.3 Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores.....	14
9. PROCEDIMENT DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT.....	15
9.1. Fase de denúncia.....	15
9.2. Fase d'Investigació.....	17
9.2.1. Composició de la Comissió Tècnica.....	18
9.2.2. Actuació: INTERVENCIÓ FORMAL.....	18
9.3. Fase de seguiment.....	20
Diagrama de flux del circuit d'actuació.....	21
10. GARANTIES DEL PROCEDIMENT.....	22
11. REVISIÓ DEL PROTOCOL.....	23
12. MARC LEGAL.....	24
12.1. Normativa catalana.....	24
12.2. Normativa estatal.....	24
12.3. Normativa europea.....	25



Codi Validació: 5TJNN3PPK7MTTRGEGY9N6PYR49
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 23

1. INTRODUCCIÓ

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat entre dones i homes és la presència de l'assetjament sexual així com per raó de sexe, gènere, identitat i orientació sexual en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de les persones: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en l'àmbit laboral, i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra els tipus d'assetjament citats a través de protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'Ajuntament i la representació legal de les persones treballadores constitueix un instrument clau per detectar, actuar, prevenir i abordar la problemàtica.

Totes les persones que treballen a l'Ajuntament de la Llagosta tenen dret que es respecti la seva dignitat així com també tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, empreses proveïdores de serveis, col·laboracions externes, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

L'Ajuntament de la Llagosta, en compliment de la Llei 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar, directament ni indirectament, per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització, establint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans.

Segons recull el RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, i conforme al dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina establert per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Ajuntament de la Llagosta declara que l'assetjament sexual així com per raó de sexe, gènere, identitat i orientació sexual no ha de ser permès ni tolerat sota cap circumstància. No ha de ser ignorat. I serà sancionat amb contundència.

2. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual amb la finalitat explícita de prevenir, detectar, actuar i resoldre aquest tipus de conductes a l'Ajuntament.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Crear un circuit d'intervenció ràpid, eficient i eficaç.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.



- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; acabar amb l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin.

3. COMPROMISOS

Per assolir aquest objectiu, l'Ajuntament de la Llagosta es compromet a:

- Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a totes les persones que hi treballen i, en especial, als càrrecs de comandament, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.
- Les empreses externes contractades per l'Administració seran informades de l'existència d'aquest Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, gènere, identitat i orientació sexual.
- Donar suport i assistència específica, dins de les possibilitats de l'organització, a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de manera justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no es prendran represàlies contra la persona assetjada que presenti una queixa o una denúncia interna o contra les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos. És un document viu que s'haurà d'anar adaptant a les legislacions vigents i serà revisat anualment.

4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica. Totes es basen en les definicions utilitzades en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment



indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó del sexe

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant.

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

4.1 Exemples d'assetjament sexual

Verbal	No verbal	Físic
- Fer comentaris sexuals obscens. - Fer bromes sexuals ofensives. - Fer servir formes denigrants o obscenes. - Difondre rumors sobre la vida sexual d'una	- Mirades lascives al cos. - Gestos obscens. - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, calendaris, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. - Cartes, notes o missatges	- Apropament físic excessiu. - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària. - El contacte físic

Codi Validació: 5TJNN3PPK7MTTRGEGY9N5PYR49
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 23



persona. • Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals. • Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, quan la persona objecte de les invitacions ha deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes. • Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. • Demanar favors sexuals.	de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats...). • Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.
--	--	--

4.2 Exemples d'assetjament per raó de sexe i/o gènere

Verbal	No verbal	Físic
• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona. • Utilitzar humor sexista. • Ignorar aportacions, comentaris o accions. • Dir insults basats en el sexe o gènere de la persona treballadora. • Dir insults basats en el sexe o gènere de la persona treballadora.	• Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona. • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones. • Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • El que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. • Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional. • Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir. • Sabotejar la feina feta o impedir l'accés als mitjans adequats per realitzar-la. • Denegació arbitrària de permisos als	• Efectuar registres sense causa legítima en els seus objectes personals: bossa, mòbil, agenda, etc.

Codi Validació: 5TJNN3PPK7MTTRGEGY9N5PYR49
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 23



	quals la persona té dret. Actituds condescendents o paternalistes.	
--	--	--

4.3 Exemples d'assetjament per raó d'identitat o orientació

Verbal	No verbal	Físic
- Dir insults basats l'orientació sexual o identitat sexual de la persona treballadora. - Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona treballadora. - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó l'orientació sexual o identitat sexual. - Utilitzar humor sexista. - Realitzar comentaris i valorar el seu aspecte físic per raó de l'orientació sexual o identitat sexual d'una persona treballador	- Actituds condescendents o paternalistes. - Tenir conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual o identitat sexual. - Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona, per raó l'orientació sexual o identitat sexual. - Posar obstacles que impedeixin participar en processos de promoció professional per raó de l'orientació sexual o identitat sexual. - Atribuir funcions penoses i que no són pròpies del lloc de treball per raó l'orientació sexual o identitat sexual d'una persona treballadora. - Divulgar informació íntima i falsa entre els companys per l'orientació sexual o identitat sexual d'una persona treballadora.	Efectuar registres sense causa legítima en els seus objectes personals: bossa, mòbil, agenda, etc.

5. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.



- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI+) i homes joves que poden patir assetjament 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 com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional, però en qualsevol cas és inacceptable.

6. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de persones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- El col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI)
- Homes joves que poden patir assetjament 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 com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

7. FASES DE L'ASSETJAMENT

- Fase de conflicte: Aparició del conflicte, amb disputes personals puntuals, diferències d'opinió, persecució d'objectius diferents i friccions personals. Una relació interpersonal bona o neutra canvia bruscament a una de negativa.
- Fase d'estigmatització: Comença amb l'adopció per una de les parts en conflicte de les diferents conductes definitòries d'assetjament. El que al principi havia pogut



ser un conflicte entre dues persones pot arribar a convertir-se en un conflicte de diverses persones al mateix temps contra una de sola amb l'adopció de comportaments fustigadors grupals. La prolongació d'aquesta fase és deguda a actituds d'evitació o de negació de la realitat per la persona afectada, altres companys i fins i tot per la direcció.

- Fase d'intervenció des de l'Ajuntament: Es prendran mesures per apartar del suposat origen del conflicte la persona afectada, encaminades a la resolució positiva (canvi de lloc, foment del diàleg entre les persones implicades, etc.)
- Fase de marginació o exclusió de la vida laboral: En aquest període, la persona afectada alterna la seva feina amb baixes de llarga durada i la persona manifesta diferents patologies com a conseqüència de la seva anterior experiència de fustigació amb els efectes físics, psíquics i socials conseqüents.

8. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats o empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, d'acord amb el RD 171/2004, que desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la manera d'abordar-lo.

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

8.1 Obligacions i orientacions de l'Ajuntament

L'Ajuntament de la Llagosta té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i els principis que estableix aquest Protocol.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

8.2 Drets i obligacions: les persones treballadores





- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni per raó de sexe, gènere, identitat i orientació sexual.
- Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.
- L'obligació de tractar les altres persones amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament de la Llagosta tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte companys i companyes, ciutadania i empreses proveïdores.
- És important mostrar respecte i consideració per totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres...).
- Si una persona es comporta d'una manera 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 d'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 són importants.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Totes les persones de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia per assetjament sexual així com per raó de sexe, gènere, identitat i orientació sexual.

8.3 Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, gènere, identitat i orientació sexual a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a l'Ajuntament de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sens perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del Protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que pugin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
-

9. PROCEDIMENT DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT



9.1. Fase de denúncia

L'activació del protocol d'assetjament no s'iniciarà mai per una instància per registre. El procés d'investigació d'assetjament es pot iniciar per dues vies:

1) Per la presentació al departament de Recursos Humans d'un document que anomenarem "Sol·licitud d'intervenció per assetjament" (Annex 1), que pot presentar:

- la persona presumptament assetjada
- el seu o la seva representant legal
- els delegats/des de Prevenció
- els/les representants dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de la Llagosta
- qualsevol altra persona que ho cregui oportú

2) Per denúncia interna i investigació, que serà d'ofici per part del Departament de Recursos Humans si ha estat coneixedor d'alguna situació de possible assetjament.

En tots els casos la persona afectada ha de donar el seu consentiment per escrit per iniciar el procés. (Annex 2)

Quan la informació no provingui de la pròpia persona interessada, l'organització estarà obligada a constatar el cas, i, una vegada confirmat, iniciarà les actuacions previstes en aquest protocol.

El model de "Sol·licitud d'intervenció" ha de ser accessible per a tot el personal de l'Ajuntament de la Llagosta, per la qual cosa es penjarà a la intranet. Per a aquell personal que no disposi de correu electrònic, els documents seran al Departament de Recursos Humans a la seva disposició. Així com, a una safata a l'OAC i a la recepció de l'edifici administratiu. S'informarà de l'existència dels protocols al manual d'acollida.

Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions es duren a terme amb respecte cap a la persona denunciante, cap a la presumpta víctima, cap a possibles testimonis i cap a la persona denunciada.

Per tal de garantir la confidencialitat es crearà un registre de les persones que intervenen, la identitat de les quals serà degudament codificada. En tota la documentació que s'elabori per a la gestió del procés, des de la recepció de la denúncia, a través del model Annex 1, hauran de figurar els codis d'identitat en lloc del nom i cognoms.

La codificació es farà de la següent manera:

- Número d'ordre del procés de l'any, expressat en dos dígits (01)
- Any d'inici del procés, expressat en quatre dígits (2018)
- Dígits identificadors dels diferents rols:
 - Persona assetjadora AS
 - Persona assetjada AV
 - Testimoni TE
- Número seqüencial d'ordre, en cada cas, expressat en dos dígits (01)



Exemple: 012018AS01

Recursos Humans acusarà la rebuda del document "Sol·licitud d'intervenció per assetjament" (Annex 1), l'enregistrarà i codificarà la identitat de les persones implicades (persona denunciant/ persona denunciada) i, en el termini de 10 dies laborables, es crearà la Comissió Tècnica que decidirà en un termini de 5 dies laborables si es passa a la fase d'investigació.

Nota tècnica de prevenció sobre definicions del terme assetjament sexual

La definició del terme assetjament sexual és important pel que fa en tant que la seva formulació determinarà totes les conductes que la conformen i, per tant, el rang de comportaments prohibits com la magnitud del fenomen (o número de persones víctimes d'assetjament sexual).

La Recomanació de les Comunitats Europees 92/131 de 27 de Novembre 1991, relativa a la dignitat de la dona i el home en el treball aborda l'assetjament sexual i proposa la següent definició:

« La conducta de naturalesa sexual o amb altres comportaments basats en el sexe que afecten a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs la conducta dels superiors i companys, resulta inacceptable si:

- a) Si aquesta conducta és indesitjada, irracional i ofensiva per a la persona que és objecte de la mateixa.
- b) La negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés de la persona esmentada a la formació professional i a l'ocupació, sobre la continuació del mateix, el salari o qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació.
- c) Si la esmentada conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona de la que n'és objecte ; i que aquesta consulta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte.»

En aquest sentit són elements a destacar per la naturalesa clarament sexual de la conducta de l'assetjament, en la que tal conducta no és desitjada per la víctima, al tractar-se d'un comportament molest, l'absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

Cal però, assenyalar l'abast d'alguns dels trets definitoris de l'assetjament sexual, especialment el de «conducta de tipus sexual». El Codi de Pràctiques de 1991 sobre mesures per a combatre l'assetjament sexual que va ser adoptat per la Comissió de les Comunitats Europees, contempla la conducta sexual en un sentit ampli, assenyalant que en les conductes de naturalesa sexual queden compreses les conductes verbals o no verbals, o les físiques molestes. D'una manera més descriptiva, el manual del procediment de Rubenstein ofereix alguns exemples d'aquestes categories.

El contacte físic no desitjat (conducta física de naturalesa sexual) pot ser variada i anar des de tocaments innecessaris, copets de mà o pessigades o freds amb el cos d'un altre empleat fins a l'intent de violació i la coacció per les relacions sexuals. Una gran part d'aquestes conductes equivaldrien a un delicte penal si tingués lloc al carrer entre desconeguts i algunes d'elles ja estan tipificades com a delicte per la legislació espanyola.

En la conducta verbal de naturalesa sexual es poden incloure insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a una activitat



social fora de lloc de treball després que s'hagi posat en clar que aquesta insistència és molesta; el flirteig ofensiu, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

En la conducta no verbal de naturalesa sexual quedarien incloses, l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o determinats gestos.

Un dels aspectes problemàtics de l'assetjament sexual resideix en aquells supòsits en que les conductes indesitjades no arribin a una acció violenta del primer tipus, si no que consisteixen en insinuacions, proposicions, manifestacions verbals que atempten contra el treballador afectat, però que ho fan més des de una perspectiva psíquica que física, ja que les accions violentes tenen una clara cobertura penal.

Una segona qüestió important és delimitar les conductes d'assetjament a les conductes de festeig. En aquest sentit, existeixen diferències clares entre el festeig, el comportament romàntic i l'assetjament sexual. El que fa diferents uns comportaments dels altres és que la conducta en qüestió tingui una bona acollida per a la persona a la que va dirigida. L'atenció sexual és assetjament sexual quan es converteix en desagradable. Per això, a cada persona li correspon determinar el comportament que aprovi o toleri i de part de qui. Es això el que impossibilita el fer una relació de conductes vexatòries que deuen estar prohibides. En tot cas, es poden indicar conductes que probablement hagin de ser considerades com assetjament sexual, però que siguin considerades així dependrà de les circumstàncies de cada cas concret (en definitiva de l'actitud en la que es rep per part de la persona a qui han sigut dirigides).

Per tant, la determinació de quins comportaments resultin o no molestos, és una cosa que depèn del receptor de les conductes, sent irrellevant la intencionalitat de l'emissor de les conductes. Si depengués de la intencionalitat de l'autor, la víctima es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en el cas en el que el seu autor no ho fes amb la intenció de perjudicar-la.

Tipus d'assetjament sexual

Es distingeixen dos bàsics d'assetjament sexual, en funció de que existeixi o no un element de xantatge en el mateix: l'assetjament *quid pro quo* i el que crea un ambient de treball hostil.

Assetjament quid pro quo

En aquest tipus d'assetjament el que es produeix és pròpiament un xantatge sexual (una cosa a canvi d'una altra). A través d'ell, es força a un empleat a escollir entre sotmetre's als seus requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions del treball. Es tracta d'un abús d'autoritat pel que només pot ser realitzat per qui tingui poder per proporcionar o retirar un benefici laboral. Aquest tipus d'assetjament consisteix en situacions on la negativa d'una persona a una conducta de naturalesa sexual, s'utilitza explícita o implícitament com una base per una decisió que afecta l'accés de la persona a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, al salari o qualsevol altre decisió sobre l'ocupació. (Resolució sobre la protecció de la dignitat de les dones i dels homes; Consell de Ministres de Comunitats Europees, Maig 1990 y Recomendació de la Comissió Europa sobre el mateix assumpte, Novembre 1991)

Aquest concepte d'assetjament amaga un important problema, que és l'exclusió de les conductes d'assetjament entre companys, les conseqüències del qual, són iguals a les de l'assetjament per part d'un superior.

Assetjament que crea un ambient de treball hostil



La recomanació de la esmentada Comissió Europea, es refereix també a una conducta que «crea un ambient de treball humiliant, hostil o amenaçador per a l'assetjat/ada»

Si la Comissió Tècnica decideix que no es passa a la fase d'investigació, comunicarà a Recursos Humans el conflicte detectat. Recursos Humans parlarà amb la persona denunciant per demanar el consentiment per poder parlar amb la persona que havia denunciat i amb els/les responsables del departament o àrea.

Recursos Humans comunicarà al Comitè de Seguretat i Salut Laboral que s'ha activat el protocol, sense donar dades personals, i si es passa o no a la fase d'investigació.

La Comissió Tècnica assumirà la funció d'investigació i seguiment dels suposats casos d'assetjament que es puguin donar, així com donarà resposta a aquestes denúncies per escrit.

La Comissió Tècnica informará del procediment a seguir a les parts directament implicades i podrà comptar amb la col·laboració d'altres persones per al desenvolupament de les actuacions.

9.2. Fase d'Investigació

La Comissió Tècnica iniciarà la fase d'investigació. Aquesta comissió pot adoptar mesures cautelars. La fase d'investigació no ha de sobrepassar els 20 dies laborables des de la presentació de la denúncia.

9.2.1. Composició de la Comissió Tècnica

- Una persona designada per l'Ajuntament (cap de recursos humans)
- Un/a tècnic/a de Prevenció especialitzat/da en Ergonomia i Psicosociologia (preferentment amb formació en Psicologia)
- Un/a delegat de prevenció
- La tècnica d'igualtat

(Per garantir la confidencialitat de les persones implicades només la cap de recursos humans i les persones del grup de treball són coneixedores del nom i cognoms de les persones designades).

Cas que qualsevol membre de la Comissió Tècnica es veiés involucrat/da en un procés d'assetjament o afectat/da per relació de parentiu o afectiva, amistat o enemistat manifesta, de superioritat o subordinació jeràrquica immediata, o per qualsevol altre tipus de relació directa respecte a la persona afectada o la persona denunciada, que pugui fer dubtar de la seva objectivitat i imparcialitat en el procés, quedarà automàticament invalidat per formar part en aquest concret procés. Si fos la persona denunciada o el denunciant, quedarà invalidada per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució del seu cas.

Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides en tot moment per la representació legal del personal o per assessors/res.

La Comissió Tècnica durà a terme una entrevista amb la part denunciant en el termini màxim dels 4 dies laborables després de la constitució de la Comissió Tècnica, tret de casos justificats de força major, on l'entrevista es durà a terme el més aviat possible.



La persona denunciant tindrà tres dies laborables per ratificar o no la denúncia (annex 2).

Una vegada ratificada la denúncia, la Comissió Tècnica té les següents facultats i competències:

- Podrà acordar, des de la fase inicial, l'adopció de mesures cautelars en aquells casos on les circumstàncies així ho aconsellin.
- Informarà la part denunciant del seu dret a interposar accions legals davant l'òrgan o instància judicial competent.

9.2.2. Actuació: INTERVENCIÓ FORMAL

La Comissió Tècnica tractarà cada cas de manera individualitzada, i vetllarà perquè les persones afectades siguin escoltades i recolzades en tot moment, ja que podrien estar passant per moments delicats, fins i tot d'aïllament.

a) Instrucció

La Comissió Tècnica establirà el Pla de Treball, d'acord amb les pautes següents:

- Valorarà novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara separar les parts implicades mentre es desenvolupa la instrucció. Les mesures cautelars hauran de ser equitatives per a les dues parts implicades en el conflicte, en tant que ambdues tenen la consideració de "pressumptes".
- Demanarà i buscarà tota la informació que consideri precisa sobre l'entorn de les parts implicades.
- Utilitzarà les tècniques de recerca que consideri adients i determinarà les persones que seran entrevistades. Es citarà a les persones telefònicament. En cas de no contactar, es farà a través de correu electrònic. En aquest sentit, es tindrà en compte les propostes de les parts implicades.
- Durà a terme les entrevistes, seguint els paràmetres següents:
- Comunicarà a les persones entrevistades que la informació a què tinguin accés en el curs de la instrucció serà tractada amb caràcter reservat i confidencial, així com les actes que es redactin, tret del supòsit que haguessin de ser utilitzades en un procediment judicial o administratiu.
- Advertirà a les persones entrevistades que tot el que es declari és confidencial, tant per la seva part com per part de les persones que instrueixen el procediment. És per això que no han de compartir amb ningú el contingut de l'entrevista.
- Es recordarà a les persones entrevistades la possibilitat que, si ho desitgen, poden demanar la presència de la representació sindical durant l'entrevista.
- Si fos necessari, es demanarà a les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació necessària per a la instrucció del procediment d'investigació.

L'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones implicades i, entre altres qüestions:

- Si existeix o ha existit assetjament i de quines característiques, per quin motiu, fase en què es troba, etc.



- Qui o quines persones es consideren que estan practicant aquesta situació d'assetjament i quina relació jeràrquica existeix.
- En quines situacions es materialitza l'assetjament. Si es porta a terme en presència d'altres companys o companyes i, si aquest és el cas, com han reaccionat.
- Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun/a superior jeràrquic/a, de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els últims mesos i per quina causa.
- Si altres companys tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant informació complementària.

Les entrevistes es regiran en tot cas per les següents normes:

- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li concedirà.
- La Comissió redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que es duguin a terme, garantint la total confidencialitat i reserva del seu contingut. Seran signades per totes les persones que intervinguin i les custodiarà la Comissió Tècnica.
- Determinarà les proves que s'hagin de practicar, establirà el procediment per a la seva obtenció i exercirà aquelles que es determinin. Les custodiarà Recursos Humans.
- La instrucció tindrà una durada màxima de 20 dies laborables. Això no obstant, la Comissió Tècnica podrà determinar l'ampliació del termini en casos excepcionals.

b) Resolució

- Una vegada finalitzada la instrucció, la Comissió Tècnica, en un termini de 10 dies laborables, redactarà un informe final de conclusions, que inclourà les propostes de mesures preventives i actuacions concretes.
- Per tal que l'informe sigui el més complet possible, la Comissió tindrà en compte les proves recollides durant el procés d'instrucció, incloent:
 - Declaracions de persones implicades, testimonis, etc.
 - Declaracions per escrit (per al que poden servir correus electrònics corporatius).
 - Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.
- L'informe inclourà, com a mínim, la següent informació:
 - Antecedents del cas (resum d'arguments plantejats pels implicats).
 - Resum de les intervencions realitzades per la Comissió i de les proves obtingudes.
 - Resum dels principals fets.
 - Conclusions i mesures proposades.
- L'Ajuntament adoptarà les mesures que estimi oportunes, que podran consistir en:
 - Obertura d'expedient informatiu/disciplinari a la persona o persones assetjadores o a les que hagin presentat una denúncia falsa. S'aplicarà, en el seu cas, el règim disciplinari recollit al Conveni Col·lectiu / Acord de Condicions.



- Suport a la persona afectada pel seu total restabliment al seu lloc de treball.

La comissió tècnica ha d'analitzar les mesures de solució proposades per la persona afectada (recollides a l'annex 1 de sol·licitud d'intervenció o bé les que pugui proposar durant el procés d'instrucció i que tindran com a objectiu la seva tutela íntegra). En aquest sentit es poden sol·licitar mesures organitzacionals o correctives que impliquin obligacions formatives per a l'Ajuntament, canvis de lloc de treball, publicitat de les resolucions de les comissions o dels òrgans judicials que declarin l'existència d'assetjament i que assenyalin a l'assetjador/a, entre d'altres.

- La Comissió facilitarà una còpia de l'informe a totes les parts implicades en el procediment.

9.3. Fase de seguiment

La Comissió Tècnica i el Departament de Recursos Humans han de:

- Efectuar un seguiment de las mesures adoptades.
- Comprovar que no hi ha hagut cap discriminació.
- Supervisar possibles represàlies contra qualsevol treballador/a que hagi intervingut en el procediment com a testimoni o informador/a.
- Revisar les mesures adoptades en el període màxim d'un mes amb un seguiment posterior passats els tres mesos. Es valorarà l'efectivitat d'aquestes, citant a les persones implicades. En el cas que siguin inefectives parcialment o totalment, la Comissió informarà d'aquesta situació al/la responsable màxim/ de l'Ajuntament.

10. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

1. Totes les persones implicades en una denúncia per assetjament mantindran confidencialitat absoluta sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació, per tal de salvaguardar la dignitat de l'assetjat/da i presumpció d'innocència del suposat assetjador/a.

2. Durant totes les actuacions i compareixences les persones implicades tenen dret a ser assistides en tot moment per la representació legal del personal o per assessors/es.

3. En cas de resolució de l'expedient amb una sanció que no comporti l'acomiadament, s'adoptaran les mesures oportunes perquè la víctima no hagi de conviure en el mateix ambient laboral, proposant en primera instància i si és possible, el trasllat de la persona assetjadora.

4. Les baixes per malaltia, relacionades amb una situació d'assetjament, reconegut per la Comissió Tècnica seran adreçades a la Mútua d'accidents de treball per a la seva tramitació i tractament.

5. Si del procés d'investigació es conclou que la denúncia no estava fonamentada o era una denúncia falsa i les dades aportades o els testimonis són falsos o s'apreciï mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables d'aquestes actuacions.



6. L'Ajuntament i els comandaments tenen la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament i altres riscos de naturalesa psicosocial, i han de col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el seu personal.

7. El Departament de Recursos Humans informará el personal de l'existència d'aquest protocol, que estarà a l'abast de tothom a la Intranet corporativa i preveurà la seva difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.

8. El Servei extern de Prevenció de Riscos Laborals elaborarà un informe anual de les actuacions realitzades i posarà en coneixement de la Comissió tècnica i del Comitè de Seguretat i Salut les mesures adoptades en cada cas.

9. Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits a l'article 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim jurídic del Sector Públic.

10. El procés ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tothom qui hi intervé ha de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciants.

11. La corporació ha d'adoptar les mesures que consideri pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors i treballadores afectats/des i s'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la comunicació dels fets, compareguin com a testimonis, o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

12. L'aplicació d'aquest procés no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades utilitzin, paral·lelament o posteriorment, les accions administratives o judicials previstes a la Llei.

11. REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es presentarà al Comitè d'empresa/Junta de personal i al Comitè de Seguretat i Salut. Un cop consensuat s'aprovarà pel Ple Municipal. Tindrà una validesa de quatre anys, prorrogables dos anys més i entrarà en vigor a partir de la seva aprovació.

El seu contingut és d'obligat compliment per a tot el personal de l'Ajuntament de la Llagosta.

12. MARC LEGAL

12.1. Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.



- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

12.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

12.3. Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.





- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

14. MODEL DE DOCUMENTS

Annex 1: Sol·licitud d'intervenció per assetjament

Aquest document s'acompanyarà a la sol·licitud d'estudi de documentació i s'adjuntarà tota la documentació que es cregui adient per argumentar el cas denunciat. Mitjançant aquest document se sol·licita l'activació del protocol. Tota aquesta documentació es lliurarà en un sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades, i només hi tindran accés els/les membres de la Comissió, que l'analitzaran amb el consentiment exprés donat per la persona interessada.



Annex 2: Consentiment informat per a la investigació d'un possible cas d'assetjament

A través d'aquest document es dóna consentiment a què la Comissió tècnica faci les actuacions pertinents.

Les dades personals s'incorporaran en un fitxer automatitzat de Recursos Humans, del qual l'Ajuntament de la Llagosta és responsable, i només es podran cedir de conformitat amb la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. La persona interessada pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, tal com estableix l'article 5 de la mateixa Llei.

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT (Annex 1)

Codi del cas:

Dades de la persona sol·licitant

Nom i Cognoms:

.....

DNI: Telèfon de contacte:



Codi Validació: 5TJNN3PPK7MTTRGEGY9N6PYR49
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 23

Correu electrònic:

Lloc de treball i departament:

.....

Descripció dels fets

Dades de la persona assetjadora (nom, cognoms, lloc de treball):

.....

.....

Dades de la persona assetjada, si no és la sol·licitant (nom, cognoms, lloc de treball):

.....

Dades de la persona designada per part de la persona denunciant o renuncia expressa

Què ha passat? Quan ha passat (període de temps, dies, hora)? Freqüència, possibles testimonis, quins efectes està provocant la situació, etc.

Propostes de mesures que poden solucionar els problemes

Sol·licitud

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

**CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ
D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT
(Annex 2)**



Codi Validació: 5TJNN3PPK7MTTRGEGY9N6PYR49
Verificació: <https://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 23

Codi del cas:

Dades personals

Nom i Cognoms:

.....

DNI: Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Lloc de treball i departament:

.....

Consentiment

Dono lliurement i voluntàriament consentiment perquè la informació que he lliurat, relativa a un possible cas d'assetjament, sigui traslladada a la Comissió d'Investigació, d'acord amb el protocol per a la prevenció i procediment d'actuació davant l'assetjament laboral de l'Ajuntament de la Llagosta.

Atès que he estat informat/da en uns termes comprensibles, que he pogut formular preguntes i que m'han estat aclarits els dubtes presentats en llegir o escoltar la informació específica, autoritzo la Comissió tècnica a practicar l'esmentada investigació i les actuacions que se'n derivin.

Sé que la signatura i l'atorgament d'aquest consentiment informat no implica cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic o psicològic com jurídic. Sé també que puc desdir-me de la signatura d'aquest consentiment en tot moment, comunicant-ho per escrit a la Comissió d'Investigació.

Tinc coneixement que la Comissió tècnica té l'obligació d'informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.

La Comissió tècnica garanteix que en la utilització de les dades facilitades respectarà la confidencialitat i es compromet a no utilitzar-les amb cap altra finalitat que la regulada en el protocol.

Lloc i Data

Signatura de la persona interessada

