

Dimarts, 14 de febrer de 2017

**ADMINISTRACIÓ LOCAL****Ajuntament d'Argentona***EDICTE*

Transcorregut el termini d'informació pública a què es va sotmetre l'acord plenari de data 12 de setembre de 2016, d'aprovació inicial del Protocol d'assetjament de l'Ajuntament d'Argentona, sense que s'hagin presentat al·legacions ni suggeriments, es fa pública la seva aprovació definitiva, publicant-se a continuació el text íntegre:

"Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral a l'AJUNTAMENT D'ARGENTONA 2016.

**1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT D'ARGENTONA.**

L'Ajuntament d'Argentona vol crear un marc de relacions laborals igualitàries i de tolerància zero davant de l'assetjament amb l'objectiu d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a tot el personal de l'Ajuntament inclosos càrrecs electes, personal eventual, personal col·laborador externs, etc., els quals, tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar i col·laborar perquè tothom amb qui es relacionen per motius laborals sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament d'Argentona declara que l'assetjament laboral, sexual, l'assetjament per raó de sexe o qualsevol actitud i/o conductes que promoguin l'homofòbia, bifòbia i transfòbia, siguin contràries a la llibertat i la dignitat de la persona, comportin qualsevol tipus de violència masclista, discriminació, etc. no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància. Així doncs, és important recordar que totes les persones tenim l'obligació i la responsabilitat, tant des de l'organització de l'Ajuntament, com des de la representació legal de les persones treballadores fins a les mateixes persones treballadores, de comunicar qualsevol tipus de discriminació per poder combatre de forma eficaç aquestes situacions i actuar amb contundència i diligència en la seva resolució.

De forma paral·lela, el present protocol serà una eina important de sensibilització, el qual ha de ser accessible, tant pel personal propi de l'Ajuntament com per a les empreses externes. L'objectiu és donar coherència al conjunt de polítiques i programes de l'Ajuntament, i especialment les que fan referència a les emmarcades en el Pla intern d'Igualtat.

Tanmateix considerem important generar confiança i fomentar la col·laboració de totes les persones de l'organització com un dels objectius a l'hora de posar en marxa les actuacions del present Protocol. Així doncs, s'ha acordat amb la representació de les persones treballadores i es conta amb la participació activa de salut i seguretat en el treball a l'hora de contemplar les accions específiques que quedem recollides de forma clara i concisa en el present protocol.

És en aquest sentit, i per aconseguir aquest compromís, que l'ajuntament d'Argentona manté i referma la seva voluntat de continuar treballant per eradicar l'assetjament en l'entorn laboral, formalitzant la incorporació dels següents documents corporatius, els quals, han de contribuir a millorar la integració de les estratègies i les decisions acordades posant al personal responsable d'implementar-les en una actitud favorable i receptiva.

Els documents que recullen aquest compromís són:

- Carta de benvinguda d'alcaldia.
- Protocol d'Assetjament Laboral.
- Codis d'ètica, conducta i bones pràctiques.
- Memòries bianuals.
- Comunicacions corporatives internes i externes.

Aquest compromís estarà acompanyat de:

- Comunicació anual d'Alcaldia, coincidint amb el Dia Internacional de la seguretat en el treball. S'enviarà a totes les persones treballadores, un document amb hipertext que contingui el present protocol per contribuir a crear una major sensibilització envers el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de totes les persones treballadores.
- Carta de benvinguda d'Alcaldia, a totes les persones que s'incorporen a l'Ajuntament, amb l'enllaç del protocol, amb l'objectiu que les persones treballadores des de l'inici de la relació laboral, coneguin els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

- Accessibilitat del protocol per a tota la plantilla a la Carpeta pública de Recursos Humans.
- Incorporació en els contractes amb empreses d'una clàusula que faci esment al present protocol.
- Nomenar a les persones de referència i els membres de la Comissió d'investigació amb garanties de que tenen la formació específica i les aptituds necessàries per complir els estàndards d'atenció per fer aquesta funció, així com per donar assistència i suport específic a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions.
- 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 forma justa, ràpida i amb confidencialitat, establint un període no superior a 20-30 dies per a la resolució de la via interna, tot i que aquesta es podria excedir segons les dificultats de la situació.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució, tipificant aquesta conducta com a infracció disciplinària.
- Garantir que s'apliquen les mesures disciplinàries previstes per a la seva eradicació.

### 2. PRESENTACIÓ.

Totes les persones tenen el dret a rebre un tracte respectuós i digne, tenen dret a la salut en el treball i a ser tractades amb igualtat i no patir discriminació als llocs de treball. La violència en el lloc de treball, en qualsevol de les seves manifestacions atempta contra aquests principis, essent una problemàtica que es dona en totes les categories professionals, tots els sectors econòmics i en els diferents entorns laborals, a més a més, constitueix un important factor de risc psicosocial.

És per això que l'Ajuntament d'Argentona manté un compromís ferm i una actitud de tolerància zero davant d'aquests comportaments i actituds. Per aquest motiu, emprèn accions per facilitar els mitjans necessaris per impedir que es produeixin aquestes conductes. Altrament, manté un compromís institucional per a l'eradicació d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen qualsevol tipus d'assetjament.

Com podreu veure més endavant, el present protocol contempla tant actuacions preventives, eines per a la detecció i sensibilització com instruments i òrgans interns per resoldre les situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que es puguin produir en el si de l'estructura de l'Ajuntament d'Argentona.

Tanmateix, el protocol és en sí mateix una eina de prevenció que ofereix mesures per a la formació i la sensibilització i, garanteix les responsabilitats de l'Ajuntament i dels òrgans d'actuació que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions, assegurant i garantint un tractament adequat en cadascuna de les fases del procés, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, i d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Altrament, les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

Convé fer ressaltar que diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT), denunciava el 1985 que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors.

Les Nacions Unides en la IV Conferència Mundial de Pequín del 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

A la Unió Europea, diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. El 1987 es va publicar l'informe "La dignitat de la dona a la feina", el qual informa i esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca. La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, inclou el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria. En aquest sentit, diverses Directives 2002/73/CE i 2006/54/CE del Parlament

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Europeu i del Consell, han expressat la necessitat de l'aplicació del principi d'igualtat a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball. El Parlament Europeu s'ha pronunciat mitjançant Resolució de 24.05.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.

Conseqüentment, a l'Estat espanyol, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

Així, l'estatut dels treballadors, recull el dret dels treballadors a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

Altrament, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte i recorda "la major novetat d'aquesta Llei rau, amb tot, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat". D'altra banda, el Codi penal tipifica i pena les conductes d'assetjament en l'àmbit laboral.

Convé ressaltar que a Catalunya, l'Estatut d'autonomia (EAC) manifesta que tots els treballadors i les treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones i posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere.

Cal destacar també, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en matèria de funció pública, recull els drets dels funcionaris i les funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, dóna garanties al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència, i recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb la feina—, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.

De manera paral·lela la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Cal fer una especial referència a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, actualment suspesa pel TC, que prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

És en aquest sentit, que l'ajuntament d'Argentona en l'àmbit de les seves competències, i a través del present protocol promou condicions de treball que evitin l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitra procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones afectades a nivell intern. L'ajuntament manté així, el seu compromís per prevenir, per actuar amb contundència i diligència en la resolució d'aquestes situacions; habilitant i creant tots els mecanismes de col·laboració possibles; comptant amb la col·laboració dels representants dels treballadors i treballadores i de les pròpies persones treballadores amb la finalitat de prevenir i eliminar aquestes conductes.

### 3. OBJECTIU I CONTINGUT DEL PROTOCOL.

El present Protocol defineix el concepte d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, també presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

El mateix document aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, i presenta dues tipologies d'actuacions:

Dimarts, 14 de febrer de 2017

- Les proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe. La prevenció i la intervenció en els estadis primers, tenen una gran importància, atenen a la dificultat que comporta la posterior protecció i, per reduir els efectes en la salut de les persones que les pateixen.
- Les reactives, s'inicien quan ja s'ha produït un cas d'assetjament.

Entenem i considerem, que la definició sistemàtica, entenedora, completa i rigorosa, que complementa el present protocol d'actuació, és en sí mateixa un instrument de prevenció i sensibilització. Considerem que és un aspecte clau per a l'abordatge i tractament del problema i, per a la implantació d'una política contra l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament.

El present Protocol implementa una política contra l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament i diferència:

1. Les polítiques i la cultura de treball de l'Ajuntament.
2. Dels procediments, les mesures i els actes establerts formalment per a l'abordatge d'una situació d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Per últim, aquest Protocol preveu un procés de seguiment i avaluació per a la millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

#### 4. DEFINICIONS: L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

##### 4.1 L'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples.

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH) i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008".

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica. Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep: es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals: Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

##### Verbal.

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

##### No verbal.

- Mirades lascives al cos, gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic.

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

#### 4.2 L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples.

La definició es recull a l'article 7.2 de la LOIEDH: "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"

L'article 2 apartat o) de la LIEDH i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat 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, o que provoca aquests mateixos efectes",

També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que "(...) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe".

Elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep: Es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.
- Relacionat amb el sexe d'una persona: Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:
  - Una treballadora només pel fet de ser dona;
  - Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
  - Una persona treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que social i culturalment s'ha atribuït al seu sexe).
  - Una persona treballadora en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Té com a objectiu o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu: sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

#### 4.3 Assetjament psicològic laboral "mobbing"

Es considerat una pràctica continuada de violència psicològica, també és conegut amb el terme anglès "mobbing". Implica la fustigació psicològica i hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Habitualment s'actua des d'una posició de poder i l'exerceix una persona superior envers un altre persona subordinada, però el "mobbing" també pot ser horitzontal (entre iguals), o ascendent (persones subordinades cap a una persona superior).

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Elements clau:

La humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, les conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física, psíquica o moral.

#### 4.4 Altres discriminacions.

Aquest protocol també s'utilitzarà per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius recollits en l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, és a dir, per raó d'origen racial o ètnic, orientació sexual, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

#### 5. L'ENTORN I ELS VINCLES LABORALS.

A l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir 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.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament es considera quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament, etc.

La responsabilitat de l'Ajuntament abasta:

- La protecció al personal de l'Ajuntament davant conductes d'assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a l'Ajuntament, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

Aquesta consideració és rellevant atès que cada vegada és més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a diferents relacions laborals com a resultat de formes diverses de col·laboració laborals.

#### 6. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT LABORAL I SUBJECTES IMPLICATS.

##### 6.1 Assetjament d'intercanvi quid pro quo.

- Gairebé sempre és intencionat.
- Hi ha asimetria de poder entre el subjecte actiu i el passiu.
- Pot ser un sol incident, depenent de la severitat.

L'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual) i l'abús de poder.

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual o no cedir al xantatge i abús de poder, s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui els càrrecs polítics, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

##### 6.2 Assetjament ambiental.

- Pot ser sense intenció.
- Pot donar-se entre iguals, de forma ascendent i descendent.
- És freqüent, sever i perllongat.

Vinculat a tots els tipus d'assetjament laborals consisteix en el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

Segons el tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada pot ser:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes.
- Assetjament vertical descendent: comandament – persona subordinada.



Dimarts, 14 de febrer de 2017

- Assetjament vertical ascendent: persona subordinada – comandament.

## 7. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ.

L'assetjament es pot donar en qualsevol categoria professional, nivell de formació, àmbit laboral, nivells de renda, i en qualsevol grup d'edat.

L'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe pot afectar tant dones com homes i es pot produir entre persones del mateix sexe. Els grups en situació de més vulnerabilitat són:

- Persones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Persones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories.
- Persones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Persones amb discapacitat.
- Persones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Persones amb contractes eventuais i temporals; subcontractades.
- Col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI).
- Persones joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Hi ha una elevada incidència de casos de multidiscriminació, fet que posa 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.

## 8. DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS.

Davant l'assetjament existeixen obligacions i responsabilitats legals imposades a l'Ajuntament, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de plantilla.

El protocol recull les orientacions dirigides al propi Ajuntament, a la representació legal de les persones treballadores i a les persones treballadores per concretar les obligacions legals i solucionar els problemes pràctics que es plantegen en l'aplicació del present Protocol.

### 8.1 L'Ajuntament d'Argenton: obligacions legals i responsabilitats.

Per tal de protegir les persones treballadores enfront de l'assetjament, la LOIEDH, la LIEDH, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (en endavant, TRLET), la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, (en endavant, LPRL) i la resta de normativa aplicable (inclòs el conveni col·lectiu d'aplicació) estableixen una sèrie d'obligacions. L'incompliment d'aquestes obligacions implica l'exigència de responsabilitats a l'Ajuntament i poden donar lloc a la imposició de sancions i indemnitzacions.

Obligacions legals Les obligacions es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

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

- a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;
- b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i.
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

L'Ajuntament està obligat a adoptar mesures per garantir aquests drets anteriors de forma negociada i, acordades amb la representació de les persones treballadores.

#### 2. Promoure un context i entorn laboral que eviti qualsevol tipus d'assetjament. Aquesta obligació implica:

- a) Garantir els drets laborals i respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut de les persones treballadores i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'Ajuntament decideixi adoptar.

- b) Garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'Ajuntament a la protecció de la

Dimarts, 14 de febrer de 2017

salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la Llei, entre d'altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

a) Mesures preventives: indicades en l'apartat 10.1.2 d'aquest Protocol.

b) Procediments d'investigació de les denúncies: Indicades en la Fase 2 i 3 d'aquest protocol.

Responsabilitats.

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a l'Ajuntament. La vigilància i el control del compliment per part de l'Ajuntament de les normes correspon en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

8.2 Representació de les persones treballadores.

El protocol de l'Ajuntament està negociat i, acordat amb la representació de les persones treballadores, en totes les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

8.3 Persones treballadores.

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre d'altres.

Drets: Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions: D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions:

Les persones treballadores amb de tenir un paper actiu en la garantia de la tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Contribuint a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i garantint uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament deixant clar que troben certs comportaments inacceptables i donant suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

## 9. ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS PER A LA PREVENCIÓ DE QUALESEVOL TIPUS D'ASSETJAMENT.

Les polítiques i accions preventives són una de les millors estratègies per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per eradicar qualsevol tipus de discriminació estructural.

En aquest sentit, l'Ajuntament d'Argentona posa en marxa tres accions:

1.1. Compromís de l'Ajuntament d'Argentona.

1.2. Polítiques i organització que dificultin qualsevol tipus d'assetjament.

1.3. Compromís amb les persones.

9.1 Compromís de l'Ajuntament d'Argentona.

L'ajuntament d'Argentona adquireix un compromís ferm i de tolerància zero davant l'assetjament, així com per a la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries. A mes de la voluntat d'executar el present Protocol amb els recursos humans i econòmics necessaris, l'ajuntament d'Argentona incorpora com a documents corporatius:



Dimarts, 14 de febrer de 2017

- Carta de benvinguda d'alcaldia.
- Protocol d'assetjament laboral.
- Codis d'ètica, conducta i bones pràctiques.
- Memòries bianuals.
- Comunicacions corporatives internes i externes amb criteris d'ús no sexista del llenguatge.

### 9.2 Política i organització que dificulti qualsevol tipus d'assetjament.

Alguns estils de gestió i d'organització del treball, així com el context i l'entorn laboral, poden generar desigualtats en les exposicions a determinats factors de risc psicosocials entre homes i dones. Les desigualtats poden afectar la salut i la seguretat de les persones en el treball i influir en la seva productivitat.

Per aquest motiu, l'Ajuntament d'Argentona es compromet a reduir els factors de risc vinculats als estils de gestió que afecten directament l'organització del treball i es compromet a:

- Afavorir el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Promoure un estil de lideratge participatiu, estimulant la cohesió grupal i les dinàmiques de col·laboració intraorganitzacional.

L'Ajuntament d'Argentona es compromet també a reduir els factors de risc relacionats amb el context laboral a través de les mesures de prevenció proactives:

- Atenen als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuant proactivament en la seva detecció segons marca el present Protocol.
- Realitzant accions de sensibilització, d'informació i de formació anuals.
- Implementant el Pla intern d'igualtat per incorporant el principi de transversalitat de gènere en l'àmbit de la salut laboral, i la prevenció de riscos laborals.

Així mateix, l'Ajuntament és compromet a donar resposta a aquestes actituds o comportaments a través de:

- Comunicació anual d'Alcaldia, anualment i, coincidint amb el Dia Internacional de la seguretat en el treball, s'enviarà a totes les persones treballadores, una comunicació que contindrà en un hipertext el present protocol.
- Carta de benvinguda d'Alcaldia, es facilitarà a totes les persones que s'incorporen a l'Ajuntament, on hi hagi l'enllaç on trobar el protocol, amb l'objectiu que des de l'inici de la relació laboral, coneguin els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- El protocol, estarà disponible i accessible per a tota la plantilla a la Carpeta pública de Recursos Humans.
- En els contractes amb empreses s'incorporarà una clàusula que farà esment al present protocol.
- Es Nomenarà una relació de persones, entre els representants de Recursos Humans, del comitè de persones treballadores (CUPA) i de la Regidoria d'Igualtat, amb formació específica i aptituds necessàries per complir els estàndards d'atenció d'aquesta funció i per formar part com a persones de referència i com a membres de la Comissió d'investigació amb l'acord de la representació de les persones treballadores. Seran almenys tres representants, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir entre elles., facilitant la forma de contacte (via telefònica o e-mail). Així mateix, es nomenarà a dos persones suplents, una de la representació de la CUPA i un altre del personal tècnic.

Aquest nomenament és per un període de dos anys amb possibilitat de renovació.

Són funcions de les persones de referència:

- Informar i assessorar la persona afectada. Informar sobre els drets, sobre les opcions i accions que pot emprendre, obligacions, responsabilitats i procediments.
- Acompanyar i donar suport en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Són funcions de la comissió d'investigació:

1. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
  2. 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, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
  3. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
  4. Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). - Valorar si calen mesures cautelars.
  5. Emetre l'informe vinculant.
- Donar a conèixer les diferents vies de resolució a través de la representació gràfica.

Quadre general de vies de resolució				
Vies de resolució, protecció i resposta contra l'assetjament laboral	Interna de l'Ajuntament	Comunicació i Assessorament: Demanda i Comunicació suport i assistència a les persones de referència per resoldre aquesta situació		
		Denúncia interna i investigació: Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets		
	Externes	Via administrativa	Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball	
		Via judicial	Ordre social Interposar una demanda Ordre penal Presentar una Querella/ denúncia	

- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat, establint un període no superior a 20-30 dies per a la resolució de la via interna, tot i que aquesta es podria excedir segons les dificultats de la situació.

- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució, tipificant aquesta conducta com a infracció disciplinària.

- Aplicant les mesures disciplinàries severes previstes en la fase de resolució.

L'assetjament pot adoptar formes molt subtils i, per tant, pot ser difícil de detectar. En aquest sentit, l'ajuntament paràrà atenció a aquells aspectes que poden actuar com a indicis que s'està produint una situació d'assetjament:

- Els comportaments i les actituds que es produeixen a la feina (a través de l'observació personal, de les converses amb les persones treballadores, la direcció i els comandaments).

- Baixes reincidents o de llarga durada.

- L'augment de queixes en determinats llocs de treball.

- L'augment en els nivells d'absentisme i rotació de personal.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

- Les situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, càrrecs i comandaments i/o polítics.

### 9.3 Compromís amb les persones.

Una de les formes més efectives d'evitar l'assetjament és promovent unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals. L'Ajuntament és compromès a:

- Facilitar la sensibilització, informació i la formació per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.

- Tolerància zero perquè quedi palès que determinades actituds i comportaments –tot i que puguin estar fortament arrelats en la cultura social – són inapropiats perquè poden ser ofensius, sexistes o discriminatoris.

- L'ajuntament organitzarà accions específiques de formació, d'acord amb la representació de les persones treballadores, entorn a les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció i les vies internes de resolució i els mecanismes externs de protecció.

### 10. VIES D'ACTUACIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT.

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'Ajuntament, hi ha dues vies de d'actuació:

1. La via interna, en el marc de la mateixa empresa, la qual presenta uns procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries. Té mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

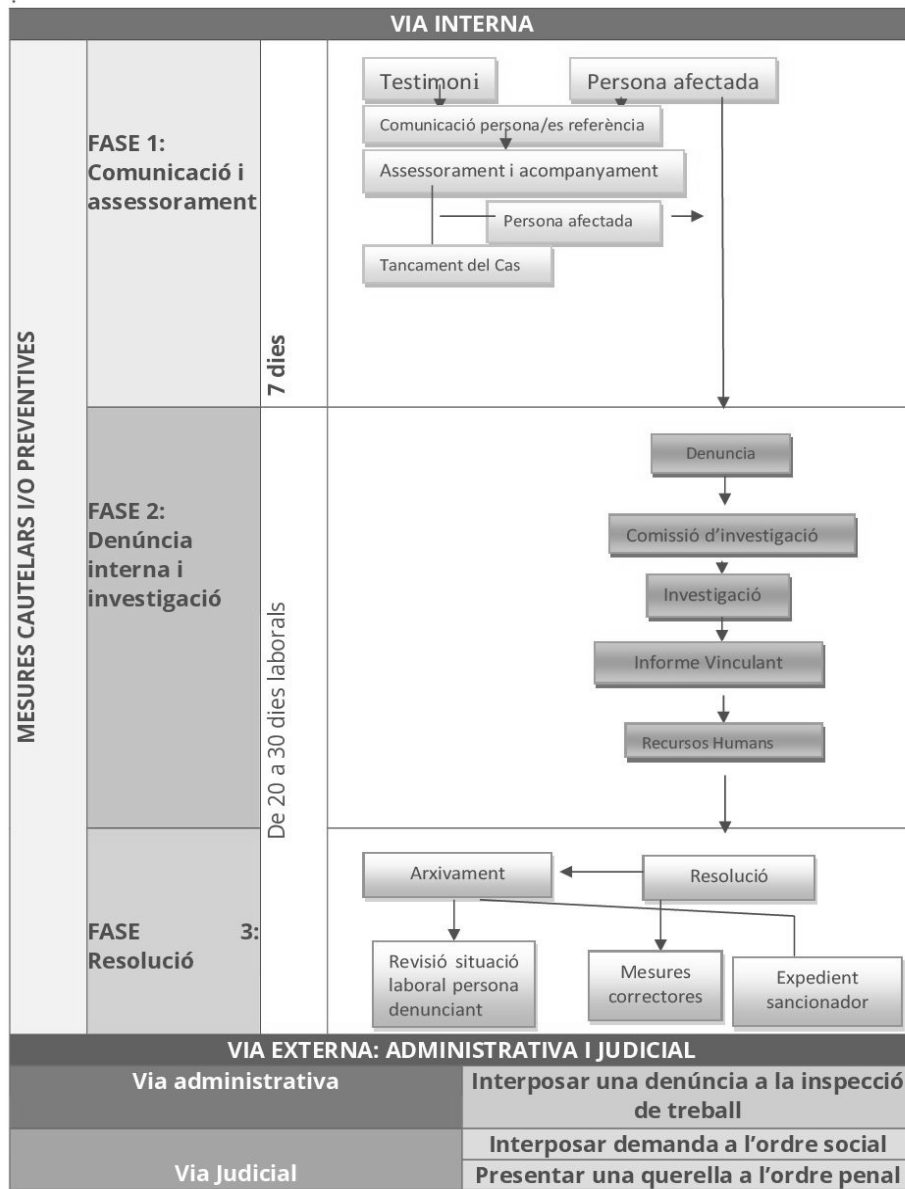
2. Les vies de resolució externes són:

- Via administrativa (Inspecció de Treball).
- Via judicial.

Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les diferents fases de la via interna i la via externa.

*Continua en la pàgina següent*



Dimarts, 14 de febrer de 2017

### 10.1 La via interna: el procediment.

Hi ha tres fases en el procés d'intervenció:

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, si escau.

Fase 2: Denúncia interna i investigació.

L'objectiu és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

Fase 3: Resolució.

L'objectiu és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

El procediment intern de l'Ajuntament es pot iniciar:

1. Per comunicació: ho pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament.
2. Directament per denúncia. Únicament ho pot fer la persona afectada.

#### 10.1.1 Fase 1: Comunicació i assessorament.

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

- Objectiu informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.
- Comunicació: La persona afectada i/o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament. És podran adreçar directament o per altres mitjans electrònics a qualsevol de les persones de referència per fer la comunicació.

La persona de referència ajudarà a recollir per escrit els incidents i la queixa, en un model estandaritzat. Aquesta fase de comunicació és prèvia a la denúncia, requereix la recollida d'informació a nivell estadístic i per fer propostes preventives, en el cas que no es continuï amb el procés i no es vulgui denunciar.

S'ha de comunicar el més aviat possible i després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, atès que l'impacte emocional pot provocar dificultats per d'actuar immediatament.

Persona/es de referència: són les persones formades en la matèria i encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.

Resultats poden ser tres:

1. Presentar denúncia. En aquest cas, se li ofereix assessorament i suport per concretar la denúncia.
2. No presentar denúncia. Hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament.

En aquest cas, el comitè de seguiment posarà en coneixement de la situació a l'Ajuntament, respectant el dret a la confidencialitat, perquè l'ajuntament, adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o altres actuacions que es considerin necessàries a nivell preventiu, per exemple:

- Campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament.
- Aplicació de mesures preventives acordades en el Protocol assetjament, Pla intern.
- Difusió i recordatori del Protocol, etc.

3. No presentar denúncia. No hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

Tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

- Custòdia de la documentació.

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, garantint la confidencialitat tant dels documents com de la informació que es genera en aquesta fase. Si la persona afectada no continua amb el procés, se li retornarà tota la documentació; si continua, la documentació s'adjunta a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, es tindran en compte totes les comunicacions rebudes a efectes estadístics i d'acord amb els indicadors d'avaluació per fer el seguiment del Protocol.

### 10.1.2 Fase 2: Denúncia interna i investigació.

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 la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

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.

S'assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-li la seva identitat.

Objectiu: 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.

Formulació de la denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència o per les persones que consideri. s'ha de presentar per escrit i al registre en el format estandarditzat que forma part del present Protocol (annex 5. Model de denúncia interna).

Comissió d'investigació: té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

La comissió d'investigació està composta per almenys tres persones, i comptarà amb dos persones suplents (una representant de la CUPA i un altre representant tècnics de l'Ajuntament) els qual han de tenir la formació específica i les aptituds necessàries per complir els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Les decisions es prendran de forma col·legiada. Està integrada per:

1. Un representant de Recursos Humans.
2. Un representant amb funcions de tècnic/a d'Igualtat.
3. Un representant del comitè de persones treballadores.

Suplents.

1. Un representant Tècnic.
2. Un representant de la CUPA.

Gestió de l'expedient i l'informe.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin. L'Ajuntament ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre al Departament de Recursos Humans per a la seva resolució.

#### 10.1.2.1 Mesures cautelars.

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a



Dimarts, 14 de febrer de 2017

RRHH l'adopció de mesures cautelars que han de ser acceptades per la persona assetjada. S'han de prendre de forma personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol, situant a la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Indicadors de necessitat d'implementar mesures cautelars:

- Que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional.
- Sentiment de por, insomni.
- Incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces, etc.

Tipus de mesures cautelars:

- Canvi de lloc de treball.
- Altres pactades de comú acord que en cap cas, poden suposar un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials, etc.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

### 10.1.2.2 Mesures preventives.

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'Ajuntament l'adopció de mesures preventives per ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. Proporcionant informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evita que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció.

### 10.1.3 Fase 3: Resolució.

A partir de l'informe vinculant realitzat per la Comissió d'investigació, el departament de Recursos Humans de l'ajuntament, emetrà una resolució que pot contemplar:

A. Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient disciplinari 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 correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

B. Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxiu de la denúncia.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autèntificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores. En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el TRLET i el que estigui establert en el conveni col·lectiu.

### 10.1.3.1 Sancions.

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons regula 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, per sancionar aquests conductes se seguirà el procediment determinat per a tot el personal de l'Ajuntament d'Argentona (funcionaris i laborals).

- FALTA GREU: Assetjament d'intercanvi o quid pro quo i el vertical. Conductes d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració en tot el procés.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

- **FALTA GREU O MOLT GREU:** Assetjament ambiental per raó de gènere i l'assetjament laboral psicològic, segons les circumstàncies del cas.
- **INFRACCIÓ DISCIPLINÀRIA:** Conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o bé ha col·laborat en la investigació.

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

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.

### 10.2 Les vies externes: administrativa i judicial.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que caldrà considerar (la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada, si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, i que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

### 11. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT INTERN.

Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- **Respecte i protecció:** actuar amb discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades amb el màxim respecte per les persones afectades, testimonis, denunciades, etc.. Les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança.
- **Confidencialitat:** La informació generada i aportada tindrà caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que formen part i intervenen. S'assignaran codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat. Les dades relatives a la salut es tractaran de forma específica, respectant el dret a la confidencialitat de les dades de salut, s'ha de demanar l'autorització per incorporant-les a l'expedient.
- **Dret a la informació:** Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a estar informades, els seus drets i deures, saber quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la seva participació (afectades, testimonis, denunciades)..
- **Suport de persones formades:** A la fi de garantir el procediment, l'Ajuntament comptà amb la participació de persones formades en la matèria (anomenades "persones de referència" en la fase de comunicació i "comissió d'investigació" en la fase de denúncia). En tots dos casos son persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, i atenent els estàndards d'atenció.
- **Diligència i celeritat:** La investigació i la resolució s'ha de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. En el procediment s'informarà sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i resolució ràpida de la denúncia. La durada màxima de tot el procés serà entre vint i trenta dies laborables, ampliable en cas necessari.
- **Tracte just:** El procediment garantirà l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** Totes les persones implicades en el procediment tenen garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

- Col·laboració: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

## 12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

Des de l'inici de la implementació del protocol serà oportú realitzar un seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats, els processos de treball i els resultats i impactes de les actuacions.

### 12.1 Indicadors d'avaluació (quantitatius i Qualitatius)

Indicadors d'avaluació		
Tipus d'Indicadors	Definició	Instruments
Indicadors d'equitat	Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades per categories professionals	Plantilla de recollida de dades.
Indicadors de procés	Nombre les reunions d'operativització de la implementació del protocol entre els actors implicats. Nombre de trobades amb les persones que integren la comissió d'investigació. Nombre de sessions de formació per als membres de la comissió. Nombre d'accions de prevenció realitzades	Actes reunions. Plantilla de recollida d'actuacions de prevenció
Indicadors d'efectivitat/impacte	Nombre i tipologia de situacions d'assetjament laboral detectades. Nombre i tipologia de mesures cautelars i/o preventives implementades. Nombre i tipologia de mesures preventives implantades. Nombre de situacions d'assetjament laboral comunicades. Nombre de situacions d'assetjament laboral denunciades. Nombre de casos resoltos. Temps de resolució	Plantilla de recollida de dades.
Indicadors de satisfacció	Percepció de les mesures implementades. Percepció de l'atenció, assessorament i acompanyament personalitzat rebut	Enquestes de grau de satisfacció
Indicadors d'excel·lència	Grau de coneixement i ubicació del protocol. Percepció de les mesures de prevenció. Percepció del personal treballador del funcionament de la via interna	Enquesta de satisfacció. Enquestes de valoració

### 12.2 Informe de seguiment i d'avaluació.

Caldrà fer un informe bianual per considerar els resultats finals i l'impacte, el qual s'ha de difondre a la plantilla mitjançant la representació legal de les persones treballadores.

## 13. REFERÈNCIES NORMATIVES.

Normativa Europea.

- La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona 1979 (CEDAW) els articles 10 i 11, de la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.
- La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, els articles 1 i 2 dels actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, 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, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

- La Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.

Normativa Espanyola.

- Constitució espanyola articles 1.1, 9.2, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
- Llei 7/2007, 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Articles, 14.h, 14.l.
- Estatut dels treballadors i treballadores. Articles 4.2 c) e), 96.11 i 96.14.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Articles 2, 4.2, 14, 33.
- 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.
- Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social. Articles 8.11, 8.13, 8.13 bis.
- Codi Penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes. Articles 184.

Normativa Catalana.

- Estatut d'autonomia de Catalunya Articles 15.2, 19, 25.3 i 40.8.41, 45.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. (actualment suspesa pel TC).
- 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.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

#### 14. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA.

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo Recomendació 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.

Criteri tècnic 69/2009 sobre l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social en matèria d'assetjament i violència en l'àmbit laboral.

Estudi Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses Universitat de Granada (UGR), la Universitat del País Basc (UPV) i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Consell General del Poder Judicial, Centre d'estudis jurídics de la Generalitat de Catalunya (2013).

Guia sindical sobre violències masclistes a la feina Comissions obreres de Catalunya (2014).

Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya Direcció General de Funció Pública (2010).

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya Generalitat de Catalunya, serveis lingüístics dels departaments d'Empresa i Ocupació, Benestar Social i Família, Salut, Justícia i Ensenyament, i l'Institut Català de les Dones (2010).

#### 15. SERVEIS I RECURSOS.

Inspecció de treball i Seguretat social Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Institut de Seguretat i Salut Laboral. Departament d'empresa i ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Oficina de Tràmits Virtuals per fets contra Lesbianes, Gais, Transgènere, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI) Generalitat de Catalunya. Direcció general d'Igualtat.

Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista Institut Català de les dones. Generalitat de Catalunya.

Assessorament per a la Igualtat a les Empreses del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat Serveis d'Igualtat i Qualitat en el Treball per a Empreses, SIQ Generalitat de Catalunya. Departament d'empresa i coneixement.

Registre de plans d'igualtat Generalitat de Catalunya. Departament d'empresa i coneixement.

Formularis de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, del Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya.

Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) a Mataró i la comarca del Maresme. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família.

### 16. GLOSARI.

Coacció: designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altre individu amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o a fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

Denúncia interna no provada: quan les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament laboral, sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït. Una denúncia interna no provada, feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències. Caldria, però, que l'empresa adoptés mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

Desigualtat de tracte: manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Detecció: la posada en funcionament de diferents instruments per identificar i fer visible la problemàtica de la violència i l'assetjament, tant puntual com de forma estable, per conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, i evitar el desenvolupament i la cronicitat.

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.

Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Garantia d'indemnitat davant represàlies: dret a no patir cap tracte advers com a conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Inversió de la càrrega de la prova: és un principi processal amb el qual es pretén salvar la inadequació del principi que encara està vigent del dret civil (article 1214 del Codi civil) que indica que "incumbeix la prova de les obligacions a la persona que reclama el seu compliment". Donada la dificultat probatòria de lesions de drets fonamentals i de conductes discriminatòries, el Tribunal Constitucional, des de la Sentència 38/1981, va permetre la flexibilitat de la càrrega de la prova en ambdues qüestions. Aquesta inversió de la càrrega de la prova suposa que, davant la presència d'indicis suficients per part de la persona que afirma ser objecte de discriminació o veu lesionats els seus drets fonamentals, és a l'altra part (a l'empresa) a qui pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada, objectiva i subjecta a les previsions legals i reglamentàries que són d'aplicació. En el cas que no es pugui provar la correcció de la seva conducta, es presumirà existent la discriminació o lesió de drets al·legada.

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.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa. Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.

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 déficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

### 17. ANNEXOS.

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

Annex 2. Sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Annex 4. Document d'informació, sense el consentiment de la persona afectada per a l'estudi del cas.

Annex 5. Model d'Informe de la Comissió d'Investigació.

Annex 6. Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament.

Annex 7. Codi ètic de bones pràctiques.

Annex 8. Llista orientativa i no exhaustiva de conductes constitutives de possible assetjament.

*Continua en la pàgina següent*



Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

ANNEX I.

**SOL·LICITUD D'ESTUDI DE DOCUMENTACIÓ ANNEXA.**

**Dades personals:**

---

Nom i Cognoms:

NIF:

Telèfons de contacte:

Mail:

**Sol·licitud:**

---

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

---

Localitat i data Signatura de la persona interessada.

---

D'acord amb l'article 5 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal les vostres dades seran incorporades al fitxer "Gestió d'expedients d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina", del qual és responsable l'Ajuntament d'Argentona. La finalitat d'aquest fitxer és la gestió, tramitació i investigació dels casos d'assetjament a la feina.

(Document per registrar).

Dimarts, 14 de febrer de 2017

ANNEX II.

**Sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina** (s'ha de lliurar en un sobre tancat, junt amb l'annex III, si escau, que ha d'acompanyar la sol·licitud d'intervenció de l'Annex I).

**Dades de la persona sol·licitant.**

Nom i Cognoms: NIF:  
Telèfon/s de contacte: c/e:  
Departament: Centre de treball:  
Com a:  
 Persona afectada  Servei de prevenció  Unitat de RRHH  Unitat directiva afectada  
 Comitè seguretat i salut  Delegat/da de prevenció  Representant dels treballadors/es.

**Dades de la persona afectada** (en cas que no sigui la persona sol·licitant).

Nom i Cognoms: NIF:  Dona  Home.  
Telèfon/s de contacte: c/e:  
Departament: Centre de treball:

Si la persona afectada no és sol·licitant, per activar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, cal que la persona presumptament assetjada manifesti el seu consentiment signant l'Annex III.

**Dades de la persona presumptament assetjadora/discriminadora.**

Nom i Cognoms:  Dona  Home.  
Departament: Centre de treball:

**Descripció dels fets.**

(Indiqueu la relació laboral de la persona afectada amb la persona presumptament assetjadora/discriminadora; les circumstàncies en què es produeix el presumpte assetjament/la presumpte discriminació, i totes les dades que penseu que poden ser útils per a la investigació i la comprovació dels fets).

Dimarts, 14 de febrer de 2017

**Documentació annexa.**

Si (Especifiqueu-la)  No.

**Sol·licitud.**

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

**Confidencialitat.**

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement de totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

**Col·laboració.**

Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en les proves i les actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.

Lloc i data

Signatura de la persona sol·licitant.

D'acord amb l'article 5 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal les vostres dades seran incorporades al fitxer "Gestió d'expedients d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina", del qual és responsable l'Ajuntament d'Argentona. La finalitat d'aquest fitxer és la gestió, tramitació i investigació dels casos d'assetjament a la feina.

Signatura.

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

ANNEX III.

**Document de consentiment informant per a la investigació de casos d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina** (s'ha de lliurar en un sobre tancat, junt amb l'annex II, que ha d'acompanyar la sol·licitud d'intervenció, annex I).

**Dades personals.**

Nom i cognoms:

NIF:

Departament d'adscripció:

Unitat orgànica:

Telèfon/s de contacte. Adreça electrònica:

Dono el meu consentiment a l'Ajuntament d'Argentona perquè activi 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, del qual tinc coneixement, segons les dades exposades en el formulari de sol·licitud.

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil·li i reserva en defensa de la confidencialitat.

Així mateix, accepto col·laborar en les proves i actuacions que siguin necessàries per investigar el cas.

Localitat i data

Signatura.

D'acord amb l'article 5 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal les vostres dades seran incorporades al fitxer "Gestió d'expedients d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina", del qual és responsable l'Ajuntament d'Argentona. La finalitat d'aquest fitxer és la gestió, tramitació i investigació dels casos d'assetjament a la feina.

Signatura.

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

ANNEX IV.

**Document d'informació d'una sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, sense el consentiment de la persona afectada per a l'estudi del cas.**

**Dades generals/registre.**

Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció.

**Dades de la persona sol·licitant.**

Nom i Cognoms: NIF:  Dona  Home.

Telèfon/s de contacte: c/e:

Departament: Centre de treball:

Com a:

Persona afectada  Servei de prevenció  Unitat de RRHH  Unitat directiva afectada  
 Comitè seguretat i salut  Delegat/da de prevenció  Representant dels treballadors/es.

**Dades de la persona presumptament assetjada/discriminada.**

Nom i Cognoms: NIF:  Dona  Home.

Departament: Centre de treball:

Aquesta comunicació es fa a l'efecte que el Servei de Prevenció de la Corporació dugui a terme o actualitzi l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on resta ubicada la persona afectada, a fi d'aplicar mesures preventives necessàries per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o d'altres discriminacions.

Localitat i data Signatura.

Data de tramesa Signatura de qui rep el formulari.

Nom i cognoms

Dimarts, 14 de febrer de 2017

ANNEX V.

Codi

**Informe de la Comissió d'Investigació sobre una sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altre discriminacions a la feina.**

**Dades generals/registre.**

Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció.

**Dades de la persona presumptament assetjada/discriminada.**

Nom i Cognoms: NIF:  Dona  Home.

Departament: Unitat directiva/ Centre de treball:

**Dades de la persona presumptament assetjadora/discriminadora.**

Nom i Cognoms: NIF:  Dona  Home.

Departament: Unitat directiva/ Centre de treball:

**Dades dels membres de la comissió d'investigació**

	Nom i cognoms	Departament	Càrrec
1			
2			
3			
4			
5			
6			

**Objecte de la sol·licitud d'intervenció.**

Psicològic laboral  Altra discriminació (especifiqueu-la):

**Descripció dels fets.**

Exposició cronològica dels fets objecte de l'estudi amb la motivació que el justifica.

**Finalitat de la investigació.**

Verificació dels fets descrits per la persona demandant i establiment de conclusions.

**Procediment d'investigació.**

1. Exposició de les actuacions dures a terme (seqüència temporal i metodologia utilitzada sense interpretacions). 2. Descripció de la informació recopilada, derivada de les actuacions, no sotmesa a secret professional. 3. Anàlisi de la informació.



Dimarts, 14 de febrer de 2017

**Valoració.**

Exposició motivada amb arguments sostenibles de les conclusions derivades de l'anàlisi de la informació i dels factors de risc detectats.

**Resultat de la investigació.**

A) Arxiu de la sol·licitud per:

Desistiment de la persona sol·licitant  Manca d'objecte  Indicis insuficients.

B).

Hi ha indicis d'assetjament

No hi ha indicis d'assetjament.

Hi ha indicis de discriminació

No hi ha indicis de discriminació.

Altres (especifiqueu-los al camp d'observacions).

Hi ha danys per a la salut  Danys físics

Danys Psíquics.

**Mesures cautelars proposades.**

**Observacions.**

**Signatura dels membres de la Comissió d'Investigació.**

Localitat i data

Signatures

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

Annex 6. Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament.

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

- Estàndards comuns.

### 1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- En primer terme, s'ha de fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

### 2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets. o Evitar interrupcions.

### 3. Estàndards específics:

- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, ja que es treballa amb informació privada i íntima.
- Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
- Ser flexible i pacient. No utilitzar frases fetes.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

- Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- Considerar la necessitat d'assessorament.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

Annex 7. Codi ètic de bones pràctiques.

- Cultura Organitzativa que afavoreixi la comunicació.
- Promoure el diàleg amb els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament, amb els seus òrgans de representació i amb les diferents organitzacions sindicals. Es respectarà la independència sindical.
- Facilitar un bon entorn laboral a l'Ajuntament.
- Promoure la implicació dels treballadors i de les treballadores en els projectes municipals. Encoratjar-los en el desenvolupament de les seves tasques. Reconèixer a les persones i als equips la seva contribució a la millora del serveis.
- Manual d'acollida per facilitar la incorporació i la integració de les persones que s'incorporin a la corporació on estigui incorporat el Protocol d'assetjament.
- Respectar els acords dels Convenis Col·lectius.
- Prevenció de l'assetjament sexual i moral.
- Difondre el present protocol a tot el personal per disposar de criteris per identificar l'assetjament.
- Establir la persona referent/ comitè per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament.
- Establir formació específica en temes relacionats amb l'assetjament.
- Respectar els principis ètics i de conducta de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).
- Comunicació i llenguatge no sexista.
- Incloure en la política de comunicació criteris de comunicació no sexista.
- Incloure documentació interna pel que fa al llenguatge no sexista.
- Revisar la documentació interna.
- Formació per fomentar l'ús del llenguatge no sexista.
- Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats.
- Propiciar el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores de l'Ajuntament, i promoure la innovació, la creativitat i l'intercanvi de coneixement.
- Potenciar la capacitació per accedir a qualsevol lloc de treball.
- Potenciar la formació establint mesures de compensació.
- Analitzar el nombre de persones que han rebut formació.
- Garantir la selecció i la carrera professional del personal de l'Ajuntament segons criteris d'igualtat, mèrit i capacitat.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

Annex 8. Llista orientativa i no exhaustiva de conductes constitutives de possible assetjament (Aquesta informació ha de ser accessible a la intranet).

De tipus organitzacional.

1. Anul·lar o restringir, per part del superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
2. Prohibir als companys/companyes que parlin amb una persona determinada.
3. Interrompre contínuament, per tal que la persona no es pugui expressar.
4. Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
5. jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
6. Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
7. Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
8. Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
9. Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
10. Privar de la informació necessària per fer la feina.
11. Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.
12. Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
13. Assignar tasques sense sentit, absurdes o inútils. Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball.
14. Assignar tasques degradants. Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
15. Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer el treball amb la deguda seguretat.
16. Canviar la ubicació d'una persona per separar-la dels seus companys/companyes.

Dirigides a les relacions socials de les persones.

- a. Restringir als companys/companyes la possibilitat de parlar amb una persona.
- b. Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- c. Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigir-li la paraula.
- d. Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- e. Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic.
- f. Tractar una persona com si fos invisible o no existís.

Dirigides a la vida personal i privada de les persones.

1. Crítiques insistents o permanents a la vida privada d'una persona.
2. Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
3. Fer semblar estúpida una persona.
4. Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics.
5. Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
6. Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc. d'una persona.
7. Fer mofa de la vida privada d'una persona.
8. Parlar malament de la persona a la seva esquena.
9. Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.

Dimarts, 14 de febrer de 2017

---

Dirigides a les actituds de les persones.

1. Atacar les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal i/o social.
2. Mofar-se de la nacionalitat de la persona.
3. Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la explotar.
4. Ridiculitzar l'orientació sexual i/o l'estil de vida de la persona.
5. Fer mofa o ridiculitzar en general la manera de ser o comportar-se de la persona.

De violència física i verbal.

1. Fer maltractaments físics.
2. Fer amenaces amb violència física.
3. Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
4. Fer ostentació de força muscular com a provocació.
5. Usar la violència menor, com per exemple, envair la distància física de relació personal.
6. Cridar, insultar o menystenir.
7. Fer ofertes i/o insinuacions sexuals refusades per la persona afectada.
8. Demanar favors sexuals sota amenaça de perdre possibilitats de mantenir o millorar les condicions de treball.
9. Fer amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidadors.

Llista orientativa i no exhaustiva de conductes que no constitueixen assetjament.

1. Excessiva exigència amb el treball.
2. Sobrecàrrega o infracàrrega de treball a causa d'una mala organització.
3. Aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
4. Crítiques constructives i supervisió de la feina.
5. Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, etc.
6. Un acte singular: canvi justificat de lloc, sanció concreta, discussió puntual, etc.
7. Conflictes interpersonals a causa de l'existència de grups i/o persones amb interessos i objectius diferents i, molts cops, contraposats.
8. Manca de comunicació atribuïble a la ubicació del lloc de treball.
9. Tensions i conflictes generats per la feina mateixa.
10. Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
11. Incompetència o manca de voluntat per realitzar una feina determinada.
12. Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció."

Si es vol impugnar la present resolució. Que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant la sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent de la seva publicació dal Butlletí Oficial de la Província.

Argentona, 31 de gener de 2017  
L'alcalde president, Eudald Calvo Català