

---

Dimarts, 9 de maig de 2017

---

## ADMINISTRACIÓ LOCAL

### Ajuntament de Fonollosa

#### ANUNCI

Per acord del Ple de data 8 de març de 2017, es va aprovar definitivament el Protocol de prevenció i intervenció en situacions d'assetjament i violència en el treball, el text íntegre del qual es publica per a coneixement general i en compliment d'allò que preveu l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, 178 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i 66 del Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals aprovat per Decret 179/1995, de 13 de juny.

#### ÍNDEX

2. Legislació d'aplicació.
3. PREVENCIÓ DE L'assetjament LABORAL O MOBBING.
  - 3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.
  - 3.2. DEFINICIONS.
    - 3.2.1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL.
      - 3.2.1.1. COMPORTAMENTS CARACTERÍSTICS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL.
      - 3.2.2. ASSETJAMENT SEXISTA I SEXUAL EN EL TREBALL.
        - 3.2.2.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES DE SER CONSIDERADES COM ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.
      - 3.2.3. VIOLÈNCIA FÍSICA.
        - 3.2.3.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES DE CONSIDERAR-SE VIOLÈNCIA FÍSICA.
      - 3.2.4. EXCLUSIONS.
    - 3.3. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ.
  4. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL.
    - 4.1. ESTRUCTURA.
      - 4.1.1. POBLACIÓ PROTEGIDA.
      - 4.1.2. PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT I A UNA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT.
      - 4.1.3. LA persona de confiança.
        - 4.1.3.1. FUNCIONS DE La persona de confiança.
        - 4.1.4. LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.
          - 4.1.4.1. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ.
        - 4.1.5. RECURSOS.
      - 4.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ davant UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'assetjament i VIOLÈNCIA LABORAL.

## 4.2.1. COMUNICACIÓ DE LA DENÚNCIA I FASE DE MEDIACIÓ.

## 4.2.3. INVESTIGACIÓ DE LA DENÚNCIA, PROPOSTA DE MESURES, RESOLUCIÓ I SEGUIMENT.

ANNEX I: diagrama del procediment d'actuació.

ANNEX II: circular informativa per als treballadors.

ANNEX III: MODEL DE DESIGNACIÓ DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.

ANNEX IV: model de denúncia per assetjament laboral.

ANNEX V: model d'informe d'investig. de DENÚNCIA per assetjament laboral.

## 1. OBJECTE DEL PROTOCOL.

L'objecte del present document és establir un procediment de prevenció de l'assetjament i de la violència en el treball i, d'actuacions a seguir, en el cas que es donin comportaments que puguin suposar assetjament moral, sexual o de violència a l'empresa, amb la intenció d'adoptar totes aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocialment saludable.

## 2. Legislació d'aplicació.

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.

A més a més, els treballadors tenen reconegut, en el desenvolupament de les seves relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i de la seva dignitat (Reial Decret Legislatiu 1/1995 art. 4).

La Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de Dones i Homes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de forma especial en el seu article 48 "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball".

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènens i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

En aquest context, es rebutgen totes aquells comportaments discriminatoris en matèria laboral per motius personals, ideològics, religiosos o polítics fets a un altre treballador o treballadora de l'organització.

## 3. PREVENCIÓ DE L'assetjament LABORAL O MOBBING.

### 3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.

Ser tractat amb dignitat és un dret de tot treballador i treballadora. En virtut d'aquest dret l'Ajuntament de Fonollosa es compromet a crear, mantenir i protegir amb totes les mesures al seu abast, un entorn laboral que previngui comportaments d'assetjament en el treball, impossibilitant la seva aparició i eliminant tota conducta que pugui considerar-se constituent d'això en l'ambient laboral.

Encara que els fenòmens d'assetjament, ja sigui sexual o moral no són nous, les actuals formes d'organització del treball han tingut com a conseqüència un increment d'aquest tipus de riscos laborals, denominats riscos psicosocials, capaços de generar entorns de treball disfuncionals amb repercussions sobre la seguretat i salut de les persones, entesa la Salut com: "un estat de benestar físic, psíquic i social, i no només com l'absència de malaltia" (OMS, 1977).

Per això i a efectes de complir amb el deure de l'empresa de vetllar per la seguretat i salut del seu personal, i d'adoptar les mesures necessàries per protegir-los, així com per defensar el dret de tot el personal de l'empresa a ésser tractats

Dimarts, 9 de maig de 2017

---

amb dignitat, l'Ajuntament de Fonollosa es compromet a prevenir les conductes constitutives d'assetjament i afrontar les queixes que puguin produir-se, d'acord als següents principis:

- l'Ajuntament de Fonollosa rebutja, de manera contundent, qualsevol tipus d'assetjament laboral en el treball i declara, expressament, que els considera inacceptables i intolerables, sense atendre a qui sigui la víctima o l'assetjador.
- Tots els treballadors i treballadores tenen dret a un ambient de treball adequat, lliure de problemes d'intimidació i han de tenir garantida l'ajuda a la persona que ho pateixi, establint les mesures disciplinàries oportunes i aquelles, de caràcter corrector, que evitin que la mencionada situació pugui tornar a repetir-se.
- Tenen dret, igualment, a que es garanteixi que aquest tipus de denúncies es tramitaran observant un rigorós respecte a la intimitat, confidencialitat, objectivitat i neutralitat que quedaran garantits mitjançant aquest protocol.
- Per tant, queden expressament prohibides qualsevol acció o comportament d'aquesta naturalesa sent considerades com a falta laboral i donant lloc a l'aplicació del règim disciplinari.

### 3.2. DEFINICIONS.

#### 3.2.1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL.

S'entén per assetjament psicològic en el treball, aquella situació en la que una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica sobre una altra o d'altres persones en el lloc de treball, per tal de destruir-les personal o professionalment, creant un clima o ambient laboral hostil. Aquesta violència ha d'ésser sistemàtica o habitual, és a dir, està immersa en un procés i no es tracta d'un únic acte, per greu i intens que aquest pugui ser.

L'assetjament pot obeir a motius laborals o extralaborals, però ha de produir-se en el lloc de treball.

Existeixen tres tipus d'assetjament laboral:

- Ascendent: quan una persona que ostenta un càrrec jeràrquic superior es veu assetjada per una o diverses persones subordinades.
- Horitzontal: quan un treballador o treballadora es veu assetjat o assetjada per una altra persona del seu mateix nivell jeràrquic, encara que encara que no oficialment acostuma a haver-hi una posició superior. Aquest tipus d'assetjament es coneix habitualment com mobbing.
- Descendent: quan una persona que ostenta un càrrec jeràrquic superior i humilia un treballador o treballadora d'un nivell jeràrquic inferior. Aquest tipus d'assetjament es denomina bossing.

L'assetjament laboral inclou, entre d'altres comportaments, la intimidació, l'assetjament sexual i la fustigació que es basi en l'edat, en la discapacitat, en l'estat de salut, en les circumstàncies familiars, en el sexe, en l'orientació sexual, en el gènere, en la raça, en el color de pell, en la llengua, en les creences o opinions polítiques, sindicals o d'altres, en l'origen nacional o social, en l'associació amb una minoria, en la propietat, en el naixement o una altra condició, i que afecta la igualtat d'homes i dones en el treball.

#### 3.2.1.1. COMPORTAMENTS CARACTERÍSTICS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL.

Les conductes més habituals que s'acostumen a descriure com característics de l'assetjament psicològic en el treball són els següents:

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment al treballador/a.
- Treure importància sistemàticament a l'esforç del treballador, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menysprear o ofendre personalment o professionalment el treballador o la treballadora.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada a l'accés de períodes de permís i activitats de formació.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador o treballadora amb altres companys.

Dimarts, 9 de maig de 2017

- Aïllar la persona tant física com socialment.
- Ignorar o excloure a un treballador o treballadora dintre de l'organització.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu, ni exclou d'altres possibles comportaments o conductes associades a l'assetjament psicològic en el treball.

### 3.2.2. ASSETJAMENT SEXISTA I SEXUAL EN EL TREBALL.

Es considera assetjament sexista en el treball qualsevol conducta verbal, no verbal o físic no desitjada dirigit contra una persona per raó del seu sexe, i que es doni amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Quan el mencionat assetjament sigui d'índole sexual es considerarà assetjament sexual.

Perquè es consideri assetjament sexual s'han de donar necessàriament la concurrència de tres comportaments: sol·licitud o requesta de qualsevol conducta d'índole sexual, persistència d'aquesta requesta i rebuig per part de la persona que el rep.

L'assetjament sexual es pot produir tant des de posicions de poder jeràrquic, com entre persones del mateix o inferior nivell laboral.

#### 3.2.2.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES DE SER CONSIDERADES COM ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

- Atemptar contra la dignitat d'una treballadora pel mer fet de ser dona.
- Atemptar contra la dignitat d'una treballadora per trobar-se embarassada, o per sol·licitar reducció de jornada per a la cura dels seus fills.
- Observacions suggeridores, bromes, o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o una acostament físic excessiu o innecessari.
- Comentaris o gests repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida d'un treballador.
- Invitacions deshonestes o comprometedores, la petició de favors sexuals de manera directa, indirecta o mitjançant d'insinuacions d'una millora de les condicions de treball, d'estabilitat o de conseqüències per a la carrera professional.
- Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, sms o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Bromes o proposicions sexualment explícites.
- Exposició o exhibició de gràfics, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Mirades lascives intencionades, formulació de peticions descarades d'activitat sexual.
- Invitacions persistents a participar en activitats socials, a pesar que el treballador hi hagi manifestat explícitament que li resulten no desitjables o inoportunes.
- Qualsevol actuació en l'entorn laboral contra la dignitat d'un treballador o d'una treballadora motivada en el seu gènere o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu, ni exclou d'altres possibles comportaments o conductes associades a l'assetjament sexista i sexual en el treball.

### 3.2.3. VIOLÈNCIA FÍSICA.

Es considera violència física a aquells comportaments verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

Dimarts, 9 de maig de 2017

---

És una forma de conducta negativa d'acció, en les relacions entre dos o més persones, caracteritzada per agressivitat - ja sigui reiterada, ja sigui instantània - que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar dels treballadors en el lloc de treball.

### 3.2.3.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES DE CONSIDERAR-SE VIOLÈNCIA FÍSICA.

- Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona.
- Agressions físiques o verbals continuades.
- Comportaments i conductes que suposin el menyspreu i/o descrèdit per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical.
- Discriminació per aspectes relacionats amb discapacitats.

### 3.2.4. EXCLUSIONS.

Quedaran exclosos del concepte d'assetjament psicològic en el treball aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret, que es poden donar en el marc de les relacions humanes i que afecten l'organització del treball i el seu desenvolupament, però que no tenen la finalitat de destruir personal o professionalment les parts implicades en el conflicte.

Tampoc es considera assetjament l'autoritarisme excessiu del superior.

### 3.3. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ.

A tot el personal que treballa a la empresa, així com al personal de nova incorporació se l'informarà sobre aquells comportaments que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de comportaments i/o conductes.

La divulgació de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es realitzarà mitjançant una Circular Informativa (veure Annex II).

Es plantejarà la informació als diferents nivells de l'empresa amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de conductes no desitjades que poguessin ser constituents d'assetjament psicològic, segons els termes continguts en els punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquests possibles comportaments.

## 4. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL.

### 4.1. ESTRUCTURA.

#### 4.1.1. POBLACIÓ PROTEGIDA.

A efectes del present Protocol, es considera:

- Persona protegida. El personal de l'empresa, independentment del tipus de contracte laboral que disposin.
- Denunciant. Tota persona que hagi formulat una queixa en virtut del present Protocol.
- Denunciat. Tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una queixa per presumpte risc psicosocial.

#### 4.1.2. PROTECCIÓ DEL Dret A LA INTIMITAT I A UNA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT.

En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà per l'establert en la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades personal.

Dimarts, 9 de maig de 2017

---

L'Organització adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut del treballador o treballadora que hagi estat víctima d'assetjament moral en el seu àmbit. A més a més, oferirà el suport organitzatiu i psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.

### 4.1.3. LA PERSONA DE REFERÈNCIA.

La persona de referència és aquella persona que ha estat designada per part de l'empresa (mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors) per rebre aquelles queixes i denúncies per part dels treballadors sobre una possible situació d'assetjament laboral.

La persona de referència tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Es recomana que tingui un perfil com el següent:

- Ha de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ha d'ésser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Ha de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.
- Ha de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

La persona de referència actuarà amb total independència, amb absoluta discreció i confidencialitat sobre el problema que se li exposa.

El treballador designat per l'empresa i amb l'acord dels representants legals dels treballadors/es per exercir com a persona de referència en l'Ajuntament de Fonollosa és el Sra. Imma Boladeras i Comas.

#### 4.1.3.1. FUNCIONS DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA.

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral.
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar sobre els seus drets i obligacions com "persona de referència".
- Facilitar d'altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- Informar la Comissió d'Investigació, en el cas que la persona de referència ho consideri procedent.
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm. queixes...).

### 4.1.4. LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.

La Comissió d'Investigació és un òrgan format per integrants de l'empresa, constituïda per investigar una denúncia sobre possible assetjament laboral.

La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació.

La Comissió d'Investigació es recolza per a les seves funcions en la de l'empresa.

La constitució de la Comissió d'Investigació quedarà definida des del moment que es faci l'aprovació del protocol amb l'acord dels representants legals del personal. Els components de la comissió seran designats per part de l'empresa i pot estar formada per personal de Recursos Humans o Departament de personal, la persona de referència, personal de

Dimarts, 9 de maig de 2017

---

l'àrea de prevenció, pel Responsable de l'àrea afectada (sempre que no sigui la persona denunciada o denunciant, o tingui implicació directa en el cas) i per un representant dels treballadors (veure annex III: Model de designació de la Comissió d'Investigació).

La Comissió d'Investigació es reunirà en el termini de tres dies hàbils des de la recepció de la denúncia per part de la persona de referència.

#### 4.1.4.1. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ.

Corresponen a la Comissió d'Investigació les següents funcions:

- Establir els procediments necessaris per recaptar informació objectiva respecte a les denúncies rebudes en matèria d'assetjament laboral o violència laboral.
- Elaboració de propostes per a la millora de la situació denunciada.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de l'empresa perquè es portin a terme les actuacions preceptives.

#### 4.1.5. RECURSOS.

La Direcció de l'Ajuntament de Fonollosa es compromet a posar a disposició de la persona de referència i de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per la realització d'aquesta activitat, així com la contractació d'experts externs, en cas que sigui necessari l'assessorament dels mateixos.

### 4.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ davant UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'assetjament i VIOLÈNCIA LABORAL.

#### 4.2.1. COMUNICACIÓ DE LA DENÚNCIA I FASE DE MEDIACIÓ.

En el cas que un/a treballador/a consideri que està passant per una situació tipificada dintre d'assetjament laboral o sexual podrà dirigir-se a la persona de referència. La comunicació de la queixa haurà de dirigir-se a la persona de referència preferiblement per escrit (correu postal, correu electrònic...). Aquest es posarà en contacte amb l'afectat i mantindrà una entrevista amb ell en un termini màxim de tres dies feiners següents a la seva recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i mitjançarà en la situació per intentar de resoldre-la. Si es resol la situació s'arxivarà el cas.

Si la situació de conflicte no es soluciona i l'afectat vol continuar endavant amb la queixa, s'haurà de formalitzar per escrit mitjançant el model de denúncia (veure Annex IV), bé per la persona denunciant o pels representants dels treballadors, dirigida a la persona de referència.

La persona de referència analitzarà el cas i realitzarà l'informe d'investigació de la denúncia per assetjament laboral. D'acord amb la valoració realitzada de la situació, a l'Informe proposarà les mesures correctores precises per donar fi o minimitzar el risc laboral que s'ha produït, de conformitat amb l'article 15 de la Llei 8/1997, de Prevenció de Riscs Laborals. (veure Annex V: Model d'informe d'investigació de denúncia per assetjament laboral).

En el cas que la persona de referència ho consideri oportú, es farà arribar la denúncia a la Comissió d'Investigació així com, al Comitè de Seguretat i Salut.

No es tindran en consideració, als efectes del present procediment, aquelles denúncies que no es plantegin per escrit, es realitzin de forma anònima o no continguin la relació de fets que poguessin constituir aquesta situació d'assetjament.

La Comissió d'Investigació es reunirà en el termini màxim de tres dies des de la recepció de la denúncia per procedir al seu anàlisi.

#### 4.2.3. INVESTIGACIÓ DE LA DENÚNCIA, PROPOSTA DE MESURES, RESOLUCIÓ I SEGUIMENT.

Personal de la Comissió d'Investigació realitzarà les actuacions pertinents per recaptar tota la informació necessària i determinar quines actuacions s'hauran de portar a terme per millorar la situació. El personal investigador, si ho considera necessari, pot assessorar-se per professionals de psicologia, dret, etc.

Dimarts, 9 de maig de 2017

---

La investigació conclourà amb la proposta de les mesures correctores que la comissió consideri oportunes per donar fi o minimitzar la situació denunciada.

En els casos pertinents es podrà sol·licitar l'obertura d'expedient aplicador de sanció per la comissió d'una falta molt greu, greu, o lleu d'acord amb els fets provats. Així mateix, es determinarà a qui o els qui correspon l'aplicació de les mesures correctores.

La resolució es comunicarà a la Direcció perquè prengui les decisions pertinents i estableixi les actuacions a realitzar. Posteriorment, aquestes actuacions es comunicaran a l'afectat, al denunciat, al responsable del departament i a aquelles persones que es consideri necessari. També s'informarà del dret a recórrer en el cas que no s'obtingui el resultat desitjat.

Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar el denunciat, o a l'empresa, la comissió podrà instar la corresponent actuació disciplinària, deixant de banda les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

En qualsevol cas, es procurarà que la durada de tot el procés no excedeixi de deu dies hàbils.

Contra el present acord es pot 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 de l'endemà a la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa.

Fonollosa, 20 d'abril de 2017  
L'alcalde, Eloi Hernández i Mosella