Ajuntament de Dosrius

ANUNCI DE L'AJUNTAMENT DE DOSRIUS REFERENT A L'APROVACIÓ DEFINITIVA DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, MORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL DE L'AJUNTAMENT DE DOSRIUS

Havent transcorregut el període d'exposició pública de l'expedient, sense que s'hagin presentat reclamacions, l'acord d'aprovació inicial del Protocol d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual de l'ajuntament de Dosrius, adoptat en data 26 de juny de 2017, s'esdevé definitiu.

Així mateix, es fa públic el text íntegre del Protocol esmentat, que s'insereix a continuació, amb l'advertiment que no entrarà en vigor, fins que no hagi transcorregut el termini a què fa referència l'article 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Contra l'acord anterior, que esgota la via administrativa, els interessats poden interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala d'aquesta jurisdicció del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà de la data de la seva publicació, si bé prèviament caldrà comunicar a aquest Ajuntament el fet de la interposició del recurs. No obstant això, s'hi pot interposar qualsevol altre recurs si es considera procedent.

L'alcalde,
Marc Bosch de Doria

Dosrius, 12 de febrer de 2018

PROTOCOL PER L'ACTUACIÓ I PREVENCIÓ DAVANT LES POSSIBLES SITUACIONS I QUEIXES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT:

PSICOLÒGIC, MORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL

AJUNTAMENT DE DOSRIUS

INDEX

1. FONAMENT DEL PROTOCOL I MARC LEGAL **PÀG. 03**
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL **PÀG. 07**
3. FINALITAT DEL PROTOCOL **PÀG. 09**
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT **PÀG. 10**
5. DRETS DE LES PERSONES **PÀG. 11**
6. MARC CONCEPTUAL: DEFINICIONS **PÀG. 12**
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ **PÀG. 16**
7.1 CONSTITUCIÓ COMISSIÓ **PÀG. 17**
7.2 OBLIGACIONS I ORIENTACIONS **PÀG. 18**
7.3 PROCEDIMENT **PÀG. 20**
7.4 ABORDATGE **PÀG. 22**
7.5 INTERVENCIÓ DAVANT D'UNA DENUNCIA O QUEIXA **PÀG. 23**
8. RECOMANACIONS **PÀG. 32**
9. SINTESIS DEL CIRCUIT D'ACTUACIÓ **PÀG. 33**
10. ANNEXOS **PÀG. 34**
10.1 COMUNICAT DE RISC **PÀG. 34**
10.2 DOCUMENT DE CONSENTIMENT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT **PÀG. 35**
10.3 ACTUACIONS PREVENTIVES PER PART DE L'AJUNTAMENT DE DOSRIUS **PÀG. 36**

1. FONAMENT DEL PROTOCOL I MARC LEGAL

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el seu lloc de feina.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 1-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a què es produeixin situacions d'assetjament psicològic i/o moral (mobbing), sexual, per raó de sexe o orientació sexual en el marc de l'Ajuntament de Dosrius s'estableixen la mesura i/o compromís d'elaborar un protocol d'actuació.

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb aquests casos i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquests tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Dosrius, garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calgui, acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

La responsabilitat principal per prevenir i actuar davant l'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual recau en l'organització i administració i així queda recollit normativament:

- **L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre**, de prevenció de riscos laborals recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- **L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener**, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha
  d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.
- **L'article 92.h) del 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, que recull els drets dels funcionaris, 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.
- **L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març**, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- **La Llei 7/2007, de 12 d'abril**, **de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'article 95** cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- **El Decret 214/90**, **de 30 de juliol**, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals, en el seu article 240.b considera com a falta molt greu totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **La Llei 5/2008, de 24 d'abril,** del dret de les dones a eradicar la violencia masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.
- **La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'art. 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art. 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art. 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'art. 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art. 11, a les accions positives; a l'art. 12, a la tutela judicial efectiva, i a l'art.13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny**, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 115, 116 i 117 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 2-19 | CVE 2018006611 | Data 21-2-2018 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- **El Decret 214/90, de 30 de juliol**, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals, en el seu article 297, preveu que en qualsevol moment del procediment que s'apreciïn fets que puguin ser constitutius d'alguns dels delictes comesos pels funcionaris públics contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis i dels delictes dels funcionaris públics, en l'exercici del seu càrrec, tipificats en els títols 2 i 7 del llibre segon del Codi Penal, s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient disciplinari fins que es dicti la resolució judicial.
- **Llei 11/2015, del 10 d'octubre,** per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals.
- **El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre**, pel qual s' aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en **l'article 95**, cita com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat i edat, així com l'assetjament moral. Així mateix, diu que les faltes greus s'establiran per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la corresponent comunitat autònoma o per convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent diverses circumstàncies.
- Finalment també **L'article 36 de L'acord de condicions del personal funcionari de l'ajuntament de Dosrius i del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius** estableix que la Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena treballi dins del marc de l'Ajuntament de Dosrius.

2. <u>DECLARACIÓ INSTITUCIONAL</u>

L'Ajuntament de Dosrius vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes els persones.**

Totes les dones i homes de l'ajuntament de Dosrius tenen dret que **es respecti la seva dignitat** i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc).

D'acord amb aquests principis, l'ajuntament de Dosrius declara que l'assetjament psicològic, moral, sexual, por raó de sexe i/o orientació sexual **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'ajuntament de Dosrius DEMANA **que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:**

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds**, que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú així com aquelles que puguin esdevenir assetjament sexual, psicològic i/o moral.
- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportament o situacions,** d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Dosrius es COMPROMET A:

- **Difondre el protocol i la guia i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes i tots els seus membres** i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquests situacions dins de l'empresa.
- **Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament** i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- **Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.**

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

A Dosrius, ...

L'alcalde de Dosrius Els representats de les persones treballadores

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 3-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. FINALITAT DEL PROTOCOL

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant les queixes en matèria d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral.

Per tant, aquest protocol establirà els mecanismes per presentar queixes i denunciar possibles conductes d'assetjament, analitzar i avaluar els possibles casos, així com proposar les mesures preventives i d'intervenció que permetin pal·liar la situació viscuda per la persona. La resolució final d'aquests casos no sempre correspondrà a l'Ajuntament de Dosrius sinó que es podrà posar en mans d'inspecció de treball, sense perjudici que la persona afectada pugui optar per altres vies de demanda, judicials o administratives.

Aquest protocol també ha de tenir com a finalitat aconseguir establir eines preventives adreçades a tot el personal de l'Ajuntament de Dosrius, així doncs s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin i llistar les mesures a prendre treballes per el comissió de seguretat i salut.

Per tant aquest document té com a finalitat:

1. **Crear un eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de qualsevol cas recollit en aquest protocol.**
2. **Portar a terme accions de sensibilització al conjunt de treballadores i treballadors.**
3. **Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.**
4. **Definir persones responsables i funcions del protocol.**
5. **Establir i realitzar actuacions de sensibilització.**

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

Aquest protocol és aplicable a totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Dosrius, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categories professionals.

D'altra banda, a fi i efecte de qualificar com a "laboral" un assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual i, per tant, d'establir l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, cal tenir en compte que **els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'organització.**

Les disposicions d'aquest protocol s'han d'aplicar també a les persones que no formin part de l'organització però que es relacionen per raó de la seva feina: proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, persones d'altres empreses que puguin prestar-hi els seus serveis. Així mateix, les situacions poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals, incloent viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'organització.

Per tant, també s'aplicarà aquest protocol al personal que pertany a altres empreses contractades. L'adopció de mesures correctores en aquests casos es farà de forma coordinada tal i com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

La qüestió rellevant, a l'hora de marcar l'àmbit de protecció d'aquest protocol, és la relació d'oportunitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'organització.

Per tant, la responsabilitat de l'empresa (en aquest cas l'Ajuntament de Dosrius) abasta:

- La protecció a les persones treballadores de l'Ajuntament de Dosrius davant conductes recollides al protocol.
- La protecció a persones externes vinculades a l'Ajuntament de Dosrius, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb el mateix.

La confidencialitat de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, serà tractada amb la mateixa cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió de detecció i seguiment que es crearà arrel de la posada en marxa d'aquest protocol.

5. DRETS DE LES PERSONES

Aquest protocol es basa en tres principis irrenunciables pels treballadors i les treballadores:

- El dret de qualsevol persona a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- El dret a la igualtat i a la no-discriminació en el treball.
- El dret a la salut en el treball, garantint la prevenció i la protecció davant els riscos que puguin deteriorar la salut física i/o psíquica de les persones.

Els treballadors i les treballadores de l'empresa tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, en el qual es respecti la seva dignitat com a persones. En concret:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 4-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La persona que se sent assetjada té dret a:

- Denunciar els fets.
- Ser escoltada i assessorada.
- Ser protegida davant actituds de menyspreu.
- Rebre formació per desenvolupar les seves habilitats personals per afrontar la situació.

La persona presumptament assetjadora té dret a:

- La presumpció d'innocència i a defensar-se de les acusacions.
- Ser escoltada i rebre un tracte just.
- Conèixer la naturalesa i el contingut de la queixa.
- Rebre formació per desenvolupar les seves habilitats personals per resoldre la situació.

6. MARC CONCEPTUAL: DEFINICIONS

L'assetjament és una forma de violència, una conducta inadequada i no desitjada amb connotacions d'origen ètnic o racial, religiós, d'edat, sexual o d'orientació sexual, de discapacitat d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant i/o ofensiu.

Cal considerar que una conducta inadequada té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, determinar que un comportament és sexualment inadequat correspon sempre a la persona receptora.

El present protocol té con a finalitat establir les bases per treballar en contra de qualsevol manifestació d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual en l'entorn laboral d'aquí que cal fer inicialment un emmarcament conceptual del que parlem:

6.1 ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I MORAL

De les diverses definicions que avui dia podem trobar en la literatura especialitzada, definirem l'assetjament psicològic en el treball, com un conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

És una definició basada també en les diverses sentències judicials que han anat apareixent al llarg dels últims anys; concretament, a hores d'ara hi ha dos aspectes a tenir en compte en la recerca d'una correcta definició (Sentència del Jutjat Social de Girona del 17.09.02): - D'una banda, el matís que no es pot exigir un termini temporal concret ni de freqüència ni de duració per tal de poder determinar que ens trobem davant una situació d'assetjament psicològic en el treball. - D'altra banda, el fet que l'existència d'un dany o lesió a la integritat física o psíquica de la persona afectada no es pot considerar un element consubstancial per concloure que ens trobem davant una situació d'assetjament psicològic en el treball.

L'experiència derivada de la investigació i actuació en casos d'assetjament permet detectar una tònica comuna: Atès un conflicte sense resoldre amb algun treballador el qual és considerat per l'assetjador com a conflictiu o molest, la part més forta utilitza algun estatus de poder per fer la vida impossible a la víctima fins que aconsegueix que marxi o l'acomiadin, o bé fins que aquesta acaba molt malalta o sense defenses.

L'assetjament psicològic en el treball també conegut com a mobbing, harassement, acoso laboral, assetjament moral, psicoterror laboral, és un fenomen que presenta modalitats diferents:

- **Assetjament vertical descendent (Bossing)**
  Pressió exercida per un superior sobre un o més treballadors
- **Assetjament vertical ascendent**
  Pressió exercida per un treballador o un grup de treballadors sobre un superior jeràrquic.
- **Assetjament horitzontal**
  Pressió exercida per un treballador o per un grup sobre un del seus companys.
- **Bullying**
  Pràctica de direcció que consisteix a col·locar els treballadors sota pressió constant amb conductes abusives, de connotació sexual, actes d'agressió física o psíquica així com situacions o tractes d'humiliació.

6.2 ASSETJAMENT SEXUAL

Segons l'art.7 de Llei orgànica 3/2007, és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal i/o físic d'índole sexual, amb el propòsit que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Així es pot dir que:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 5-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- És una forma de violència de Masclista.
- Té lloc en entorns laborals sexistes.
- Té lloc en un context d'abús de poder.

Entre altres tipus de classificacions, es pot diferenciar entre:

- **Assetjament d'intercanvi**
  Prové d'un superior jeràrquic o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la persona assetjada. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat.
- **Assetjament ambiental**
  Prové de companys de feina o tercer relacionats amb l'entorn laboral. Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per la persona assetjada.

6.3 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Segons l'art. 7 de Llei orgànica 3/2007, és la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals.

L'assetjament constitueix una forma d'abús que presenta diferents modalitats, determinades pel vincle que existeix entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats:

- **Assetjament horitzontal**
  Pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/res sobre un dels seus companys o de les seves companyes.
- **Assetjament vertical descendent**
  Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent**
  Pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/res sobre una persona amb superioritat jeràrquica. Cal tenir en compte que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot i que tenen elements en comú, no s'han de confondre perquè mentre que l'assetjament sexual és un assetjament amb un component de caire sexual, l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el sexe i/o gènere de la persona, és a dir, discriminacions pel fet de ser dona o home.
- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo**). 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-. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

Segons Hirigoyen; Piñuel *a El acoso moral en el trabajo*, Paidos, Barcelona, 2001. Qualsevol tipus d'assetjament passa per tres fases diferencials i que cal tenir present alhora de detectar i intervenir davant qualsevol cas a l'àmbit laboral.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

L'ajuntament de Dosrius disposa d'una comissió de seguretat i salut, encarregada per vetlla i treballar per la seguretat integral de tots els treballadors i el seu reglament preveu entre d'altres:

".. participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'Ajuntament de Dosrius...."

"... Conèixer i analitzar els danys produïts a la salut i a la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.."

Així doncs l'òrgan responsable del procediment serà la comissió de seguretat i salut.

Tot i així, amb la finalitat de aconseguir que el procediment sigui el més confidencial, objectiu, acurat i respectuós possible tant per la persona que fa la denuncia com pel denunciat, en el moment de rebre una queixa, el primer que és farà serà constituir la comissió de detecció i valoració per la denuncia presentada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 6-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La composició d'aquesta comissió pot estar configurada pels propis membres de la comissió de seguretat i salut. Atenent la naturalesa de la denuncia es convidaran a participar a d'altres membres assessors experts en la matèria del propi ajuntament o externs. En el cas que algun membre de la comissió de seguretat i salut estigues implicat en el cas, ja sigui de forma directa o indirecta serà substituït per algun altre membre designat per la pròpia comissió.
Es important tenir clar que per a cada denuncià es crearà una comissió de detecció i valoració. Que treballarà el cas i s'encarregarà de fer tota la instrucció del mateix.
Així dons cal distingir entre:

1. Instrucció d'una denuncia.
2. Treball de mesures i millores per els treballadors de l'organització i evitar situacions abusives.

7.1. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT DE LA DENUNCIA PRESENTADA.

Per tal de portar a terme el Protocol es constituirà la Comissió de detecció, valoració i seguiment que tindrà com a funcions la recepció del cas, recollida de tota la informació, anàlisi i elaboració de l'informe de conclusions i si s'escau seguiment.
S'aconsella que la Comissió estigui integrada per les següents persones:

- 1 persona responsable de recursos humans o designada per Alcaldia.
- 1 persona representant del personal de l'Ajuntament (comitè d'empresa).
- 1 tècnic/a responsable tècnic d'Igualtat i/o Serveis Socials. (davant denuncies en matèria d'assetjament sexual, discriminacions sexuals, per raó de sexe o orientació sexual).

Un dels membres de la comissió actuarà com a secretari per tal d'evitar que intervinguin més persones del estrictament necessari a fi i efecte de aconseguir que el procediment sigui el més confidencial, objectiu, acurat i respectuós possible.

7.1.1 Funcions de la comissió.

- ✓ Recepció de les queixes i denuncies rebudes.
- ✓ Recopilació de la informació i anàlisi de la situació.
- ✓ Proposta d'actuació per pal·liar la situació
- ✓ Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas un cop es derivat derivat a inspecció de treball.
- ✓ Formació inicial i formació continuada.

L'Ajuntament de Dosrius vetllarà per tal que la comissió rebi formació continuada per tal de poder ampliar coneixements i intervenir de manera més acurada i segura en aquells casos que es puguin donar.
Aquesta comissió rebrà també formació en clau de gènere i en violència masclista per tal de fer un bon abordatge quan es tracti de assetjament per raó de sexe.
Es important procurar que la comissió estigui formada per a persones dels dos sexes, cercant sempre que sigui possible la paritat.
La comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denuncies rebudes trobant-se, de forma ordinària i mínima, un cop l'any per tal de compartir aquells aspectes que puguin millorar el funcionament de la mateixa.
Davant les queixes i denuncies presentades, si la comissió considera necessària la intervenció d'algun agent o personal expert en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés.
La comissió en cap cas sentenciarà a cap persona, sinó que farà un estudi una recopilació de dades i informació i posarà en coneixement a inspecció de treball dels fets succeïts entre les parts i d'altra banda vetllarà per tal d'aconseguir que l'ambient de treball entre ambdues parts sigui el més adient possible.

7. 2. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

7.2.1 Dels responsables de l'Ajuntament de Dosrius

L'organització té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament psicològic moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei orgànica 3/2007, art.48).
És obligació de totes les persones amb responsabilitat de direcció:

- Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament psicològic, moral, sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per a eradicar-les.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 7-19 | CVE 2018006611 | Data 21-2-2018 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Informar o investigar rigorosament les queixes i/o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

7.2.2 De la representació de les persones treballadores

La representació del personal té la responsabilitat de contribuir a prevenir l'assetjament psicològic, moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquests fets i la informació als responsables polítics de l'Ajuntament de Dosrius de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar.

És obligació de les persones representants de les treballadores i dels treballadors:

- Implicar-se en la definició de la política de l'organització contra l'assetjament psicològic, moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a granats dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament psicològic, moral, sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat.

7.2.3 De les persones treballadores

Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament psicològic, moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets de les persones treballadores:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament psicològic, moral, sexual ni assetjament per raó de sexe.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar psicològicament, moralment, sexualment ni assetjament per raó de sexe.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament psicològic, moral, sexual i d'assetjament per raó de sexe de què es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament psicològic, moral, sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- El deure de confidencialitat.

7.3. PROCEDIMENT

Els processos cal que siguin abordats tenint en compte els següents principis bàsics i fonamentats:

- ✓ Confidencialitat.
- ✓ Coordinació.
- ✓ Transparència.

7.3.1 Formes de comunicació.

La comunicació d'un cas d'assetjament moral, psicològic, sexual o per raó de sexe ha de realitzar-se prioritàriament per escrit, ja sigui per la persona afectada com de la representació dels treballadors i treballadores, que poden ser els delegats i delegades de personal, comitè d'empresa i juntes de personal i els delegats i delegades de prevenció.

La comunicació escrita, així com qualsevol documentació que s'acompanyi per argumentar el cas denunciat, es farà arribar en un sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades.

En el cas que la carta de comunicació no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment per escrit per iniciar les actuacions previstes al present protocol.

Si la persona no dóna consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, la comissió portarà a terme les accions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial al departament on està ubicada la persona i actuaran conseqüentment per adoptar les mesures oportunes.

Davant de qualsevol queixa i/o denuncia existeixen dos vies a les qual es pot acollir la persona denunciant: via administrativa o via judicial.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 8-19 | CVE 2018006611 | Data 21-2-2018 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Si la persona suposadament afectada necessita o vol rebre assessorament per part de l'Ajuntament de quina via acollir-se (**via administrativa** o **via judicial** – externa) caldrà tenir en compte els següents elements:

- La gravetat i l'abast de l'incident.
- La posició de la presumpta persona assetjadora, en relació amb la persona assetjada.
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans.
- La voluntat de la persona que pateix la situació – desig, expectatives, etc..-.

Independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió es reunirà periòdicament per tal de tenir un seguiment del cas i de portar a terme les mesures cautelars que s'escaiguin.

7.4. ABORDATGE: Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament psicològic, moral, sexual o d'assetjament per raó de sexe

Un cop conegut el procediment per tal de posar en coneixement qualsevol situació d'assetjament psicològic, moral, sexual o d'assetjament per raó de sexe i abans d'iniciar actuacions cal tenir present les següents orientacions practiques:

7.4.1 A la persona que ho pateix:

La persona que considera que està parint una situació d'assetjament psicològic, moral, sexual o d'assetjament per raó de sexe ha de saber que té diferents vies per abordar i resoldre el problema i que queden recollides en el present protocol. Per això:

- Ha de Demanar ajuda i acompanyament a la comissió.
- Adreçar-se directament a la persona autora dels fets: acció directa, parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit (sempre que la situació ho faci viable).
- **Utilitzar les vies internes** de protecció i resolució contingudes en aquest protocol, adreçant-se a la persona de referència.
- **Utilitzar vies externes:** Via administrativa (Inspecció de Treball) i/o Via judicial per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquest darrer només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

La utilització d'una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

7.4.2 A la persona testimoni o persones testimonis:

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Comunicar la situació per tal de poder donar obertura a la comissió investigadora.
- Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés.

7.5 INTERVENCIÓ DAVANT D'UNA QUEIXA I/O DENUNCIA: Desenvolupament del procediment.

A) Vies de resolució davant d'una queixa i/o denuncia:

B) Descripció del procediment davant d'una queixa i/o denuncia:

1. Presentació de la denuncia.
2. Reunir a la comissió de seguretat i salut per valorar la denuncia.
3. Revisió de la documentació i recollir la informació necessària sobre la demanda i fer-ne una avaluació inicial (estudi del cas, identificació de les persones involucrades,...)
4. Admetre o no la denuncia per part de la comissió investigadora:
   - 4.1 **Si no s'admet**, comunicar la decisió a la persona que ha posat la denuncia o queixa.
     - 4.1.1 Elaborar l'informe de tancament definitiu del cas (comissió)
     - 4.1.2 Arxivar la documentació.
     - 4.1.3 Tancament i dissolució de la comissió del cas.
   - 4.2 **Si s'admet la denuncia**:
     - 4.2.1 comunicar la decisió i les mesures cautelars (si es que s'han de posar) a les parts implicades i iniciar el procediment.
     - 4.2.2 Constitució de la comissió de detecció, valoració i seguiment de la denuncia.
5. És possible la mediació?
   - 5.1 **Si és que sí**, designar un/a mediador/a.
     - 5.1.1. Citar verbalment o per escrit a les parts per trobar una solució al problema mitjançant un procés de mediació.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 9-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5.1.2. El mediador elaborarà un informe amb les actuacions, acords i les mesures proposades i ho remetrà a la comissió.

5.1.3. S'accepta la proposta mediadora per part dels treballadors/es implicats/des?

5.1.3.1. **Si es que sí**, es farà seguiment i es vetllarà pel compliment i execució de les mesures correctores i informar de la seva evolució a la comissió de seguretat i salut.

5.1.3.1.1. Elaborar l'informe de tancament definitiu del cas.

5.1.3.1.2. Arxivar la documentació.

5.1.3.1.3. Tancament i dissolució de la comissió del cas.

5.1.3.2 **Si es que no**, comunicar-ho a les persones afectades i a la comissió investigadora i establir un termini per a la seva investigació, recusació o abstenció.

5.1.3.2.1 La comissió realitzarà les actuacions pertinents per tal de determinar si s'han produït situacions d'assetjament laboral, tot sol·licitant la informació, documentació, entrevistes ialtres proves que s'estimin oportunes.

5.1.3.2.2. En base als resultats de la investigació, emetre un informe vinculant en què s'indicarà els resultats, si existeixen o no indicis d'assetjament laboral i quines són les mesures preventives i correctores a aplicar (obertura d'un expedient sancionador per la comissió d'una falta molt greu, proposta de mesures organitzatives...

5.1.3.2.3. Comunicar l'informe al treballador agreujat/ada i al treballador denunciat/ada .

5.1.3.2.4. Fer seguiment i es vetllarà pel compliment i execució de les mesures correctores i informar de la seva evolució a la comissió de seguretat i salut.

5.1.3.2.5. Elaborar l'informe de tancament definitiu del cas.

5.1.3.2.6. Arxivar la documentació

5.1.3.2.7 Tancament i dissolució de la comissió del cas.

5.2. **Si no es possible** la mediació:

5.2.1 Comunicar-ho a les persones afectades i a la comissió investigadora i establir un termini per a la seva investigació, recusació o abstenció.

5.2.2. La comissió realitzarà les actuacions pertinents per tal de determinar si s'han produït situacions d'assetjament laboral, tot sol·licitant la informació, documentació, entrevistes i altres proves que s'estimin oportunes.

5.2.3. En base als resultats de la investigació, emetre un informe vinculant en què s'indicarà els resultats, si existeixen o no indicis d'assetjament laboral i quines són les mesures preventives i correctores a aplicar (obertura d'un expedient sancionador per la comissió d'una falta molt greu, proposta de mesures organitzatives...

5.2.4 Comunicar l'informe al treballador/a agreujat/ada i al treballador/a denunciat/ada

5.2.5 Fer seguiment i es vetllarà pel compliment i execució de les mesures correctores i informar de la seva evolució a la comissió de seguretat i salut.

5.2.6 Elaborar l'informe de tancament definitiu del cas.

5.2.7 Arxivar la documentació**.**

5.2.8 Tancament i dissolució de la comissió del cas.

Davant qualsevol queixa i/o denuncia rebuda pels qualsevols del canals formals establers a aquest protocol donaran lloc la convocatòria de la comissió de seguretat i salut i aquesta es posarà en funcionament de forma immediata.

7.5.1 Fases del procediment

7.5.1.1 Anàlisi dels fets: recollida d'informació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la carta denuncia. En un primer moment és important fer una entrevista – per separat – amb la persona – i acompanyant, si ho sol·licita- que considera que ha estat objecte d'assetjament i a la persona denunciada.

L'objectiu d'aquesta primer acostament es doble:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 10-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Obtenir una **primer aproximació** del cas. Es a dir, valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada.
- **Informar i assessorar la persona denunciant** sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.

Aquest primer contacte ajudarà a clarificar els fets, a validar o no les proves aportades, considerar si cal emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona assetjadora (establiment de mesures cautelars).
En aquest primer moment, també, la comissió haurà de valorar si és possible portar a terme una resolució de caràcter informal. És a dir, resoldre la denúncia per mitjà d'una solució ràpida i directa per les dues parts i per mitjà d'una persona intermediària ***– procés de mediació -.(*)***
Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demana algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic – la qual cosa es recomana- l'ajuntament facilitaran les gestions per tal d'accedir a aquest servei.
Finalment, també és important parlar amb possibles testimonis (per tal d'informar de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés), persona responsables o caps de la persona denunciat i denunciada.

Procés de mediació(*)

Concepte i finalitat de la mediació

D'acord amb la Llei 15/2009, del 22 de juliol, de mediació en l'àmbit del dret privat, Capítol I, Disposicions generals, Article 1 i a l'efecte d'aquesta llei, s'entén per mediació:
1) El procediment no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació entre les persones, per tal que gestionin per elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'una persona mediadora que actua d'una manera imparcial i neutral.
2) La mediació, com a mètode de gestió de conflictes, pretén evitar l'obertura de processos judicials de caràcter contenciós, posar fi als ja iniciats o reduir-ne l'abast.

Inici del procediment de la mediació

La comissió vetllarà per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades, sempre que la persona presumptament assetjada l'accepti. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Organització.
- Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.
- Comunicar-li que, malgrat que la conversa pugui ser informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.
- Si la persona presumptament assetjadora no reconeix haver efectuat cap tipus d'assetjament, s'haurà de procedir a comunicar els fets a inspecció de treball.

Resolució de la mediació

Un cop realitzada la mediació entre ambdues parts es formalitzarà una acta de la compareixença i mesures adoptades en la mediació i es prendrà mesures per evitar altres casos d'assetjament i es farà un seguiment de la persona afectada per garantir que s'ha restablert el clima laboral amb normalitat.

7.5.1.2 Informe de Conclusions

Aquest Informe aportarà les principals conclusions fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar.
Posteriorment, caldrà informar a la persona que ha posat la denúncia de les mesures protectores que es prendran i del seu dret a recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat.
Des de que es rep la denúncia fins a la seva resolució i/o comunicació al departament d'inspecció de treball, el període estimat no superarà els 20 dies laborables. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals que facin allargar el procés amb la finalitat d'aconseguir uns millors resultats.
Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denuncia no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecií mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, des del departament de recursos humans es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

7.5.1.3 Accions

Si la situació d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual queda demostrada, l'ajuntament haurà d'imposar les sancions corresponents.
És important que les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets i que la decisió es prengui, conjuntament, amb la representació de les persones treballadores.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 11-19 | CVE 2018006611 | Data 21-2-2018 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Un cop estigui aprovat el present protocol per part de la junta de govern local i si s'escau per ple municipal, caldrà establir les accions que es durant a terme des de l'Ajuntament de Dosrius davant les situacions d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

7.5.2. Criteris a tenir en compte alhora d'establir mesures.

Alguns criteris que es tindran en compte segons recomanacions, *Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010. Són:

- Considerar qualsevol tipus d'assetjament d'intercanvi vertical descendent com una falta molt greu, ja que existeix una situació d'indefensa per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora.
- En d'altres situacions també podran ser valorats com a falta greu o molt greu, segons cada cas.
- Sancionar les conductes de represàlia que pot rebre la persona que ha portat a terme la denúncia o contra d'altres que hagin col·laborat en la investigació.
- Valorar situacions agreujants com la reincidència de la persona assetjadora, que existeixin més d'una persona assetjada o la inestabilitat laboral de la persona denunciant.

7.5.3. Proposta inicial al protocol d'accions i mesures davant situacions d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

- Obertura de l'Expedient disciplinari corresponent.
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió d'iniciar les mesures legals que corresponguin.
- Emprendre les mesures oportunes per evitar la convivència en el mateix espai de treball de la persona assetjada i assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada qui canviï d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals
- Establir un procés de recuperació per la persona assetjada

7.5.4. Accions a portar a terme per tal d'evitar situacions d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

- Planificar formació específica a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, comandaments i persones directament relacionades amb el procés i la comissió.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors/ores i comandaments.
- Realització de sessions d'informació per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- Fer difusió del present protocol.
- Establir un sistema de recollida de demandes informatives d'assetjament, que es puguin disposar de forma anònima (exemple bústia)
- Incorporar en la política de prevenció de riscos i salut aquesta matèria i tenir especial atenció als factors psicosocials.

8. RECOMANACIONS PER A LES PERSONES QUE PUGUIN PARTIR UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, MORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXI I ORIENTACIÓ SEXUAL

Qualsevol persona que es trobi davant d'una situació d'assetjament sigui del tipus que sigui, ha de deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, a les situacions i a les actituds alienes a la relació laboral que considerin ofensives. Si, malgrat tot, l'assetjador/a persisteix en el mateix comportament, poden:

Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació. Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament es inacceptable. Incitar-la que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, sinó deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.

Si és possible, **aconseguir proves i testimonis** dels fets.

Explicar-ho a algú de confiança.

Fer-ho saber i denunciar els fets als delegats de prevenció de riscos laborals i als delegats sindicals.

Obtenir informació de la legislació vigent i dels propis drets.

Identificar i recollir informació sobre l'assetjament que està patint.

Emprendre accions legals. En aquest cas, és convenient que cerquin assessorament legal d'un advocat o advocada amb experiència en aquest camp.

Buscar el suport de les organitzacions de defensa dels drets humans

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 12-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ajuntament de Dosrius

Desprès de fer la denuncia a l'ajuntament, cal tenir en compte que, quan de l'estudi d'un cas es conclogui que, com a conseqüència de la situació, s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral amb baixa o sense baixa, segons sigui el cas, a l'efecte del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per fer-ne el reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

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

ANNEX 1

SOL·LICITUD D'ESTUDI DE DOCUMENTACIÓ ANNEXA

Dades personals:

Nom i Cognoms:
NIF:
Telèfons de contacte:
Mail:

Sol·licitud:

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

Localitat i data Signatura de la persona interessada

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.

ANNEX 2

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 personal 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:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 13-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ajuntament de Dosrius

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).

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, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual 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

ANNEX 3

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:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 14-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ajuntament de Dosrius

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.

ANNEX 4

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

Data d'entrega 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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 15-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ajuntament de Dosrius

ANNEX 5

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

Dades general

Data d'entrada 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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 16-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Ajuntament de Dosrius

Observacions

Signatura dels membres de la Comissió d'Investigació

Localitat i data | Signatures

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 te tenir una **persona de referència**.
- En primer terme, s'ha de fer una **escolta activa i proactiva**.
- **Informa**r 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.
- 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.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 17-19 | CVE 2018006611 | Data 21-2-2018 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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.

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.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 18-19 | CVE 2018006611 | Data 21-2-2018 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

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.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 21-2-2018 | CVE 2018006611 | Pàg. 19-19 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona