

ANUNCI

El Ple de l'Ajuntament, en sessió de data 28 de desembre de 2017, va aprovar inicialment el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball.

L'esmentat acord ha estat sotmès a informació pública durant el termini de trenta dies hàbils, sense que s'hagin presentat al·legacions ni reclamacions, per la qual cosa ha quedat aprovat definitivament.

En compliment del que estableixen els articles 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, 178 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, i 65 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis de les entitats locals, es fa públic el text íntegre del Protocol aprovat, significat a les persones interessades que poden deduir recurs contenciós-administratiu directe davant la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de la publicació d'aquest anunci.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT EN ELS CASOS QUE AFECTIN A LA DIGNITAT I LA DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL

1. INTRODUCCIÓ

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 lloc de treball.

L'assetjament laboral suposa un atemptat al dret a la integritat física i moral, la consideració deguda a la dignitat i intimitat i honor de les persones i la igualtat de tracte que es troben reconegudes en els articles 10, 14, 15 i 18 de la Constitució, els articles 14 i 53 de l'Estatut dels Treballadors i de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els articles 7 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat efectiva de Dones i Homes.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, reconeix a totes les persones treballadores el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i imposa a les empreses el deure de protegir a les persones treballadores davant de qualsevol risc laboral. En compliment de la referida obligació, l'empresari ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció de conformitat amb els següents principis generals:

- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

- Evitar els riscos, i en cas que no es puguin evitar, avaluar-los i combatre'ls en el seu origen.

Per la seva banda, en el Pla de Prevenció l'empresa es compromet a garantir el dret de tota persona treballadora a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i a integrar la prevenció en el conjunt d'activitats i decisions de l'empresa, entenent-se la prevenció com una eina que ha de permetre millorar les condicions de treball dins un entorn de qualitat i no pas com una fita que s'ha d'assolir en ella mateixa

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, 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 la persecució 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.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Els poders públics han de promoure la igualtat de les persones amb implementació de polítiques adequades encaminades a realitzar les accions necessàries per a evitar les conductes d'assetjament en l'àmbit de la seva organització, tot adoptant el respecte i les mesures oportunes.

L'assetjament laboral s'ha d'entendre com un problema social i la seva prevenció es tasca de tothom, tant de les persones que dirigeixen les empreses o entitats com les que n'hi treballen així com de les institucions públiques, dels sindicats i de la pròpia societat.

Cap treballador/a de l'ajuntament ha de patir conductes d'assetjament laboral (moral, psicològic, sexual, etc.) en tant que atempten directament a la salut física i mental i provoquen una degradació personal i laboral de les persones que les pateixen.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'Administració de l'Ajuntament der Sant Quirze del Vallès, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per a garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions,

Aquest protocol s'articula en una fase preliminar que s'iniciarà a instància de la persona treballadora o de la Comissió d'assetjament (per queixa o denúncia de la persona presumptament assetjada, membre/s del CSS).

En una segona fase d'investigació, per tal de recopilar tota la informació dels fets denunciats.

La tercera fase consistent en elaborar un informe de conclusions per la persona designada per la Comissió.

El procediment estarà subjecte a les garanties de les persones que en ell intervinguin, de protecció de la intimitat, de la salut i d'evitació de qualsevol represàlia o acte hostil que pugui dissuadir-les de declarar sobre els fets i les circumstàncies que han presenciat.

2. PRINCIPIS GENERALS

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, estan recollits en l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, en l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, estableix 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 la 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.

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

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, sense perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

3. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

a. Deure de sigil·li

A tota persona que hagi participat en qualsevol de les fases esmentades en aquest document se li exigirà sigil·li.

b. Dret a la intimitat

També es garantirà la protecció al dret a la intimitat i que el tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà per allò que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades.

A partir de la resolució d'inici del procediment per la Comissió, CVRPS, tant la persona denunciant com la persona denunciada tindran dret d'accés al material existent en relació amb el procés. Aquest accés no inclou el contingut de la denúncia, que ha de ser sempre confidencial i que no ha de formar part del procediment.

c. Dret a la protecció de la salut

Amb base en el dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut, l'Ajuntament adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adient de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament laboral en el seu àmbit, se li oferirà recolzament organitzatiu i psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment i evitarà qualsevol tipus de represàlia.

S'oferirà un examen de salut per part del servei mèdic de prevenció al treballador/a denunciant i a altres treballadors que ho sol·licitin. El servei mèdic de la Mutua de Prevenció, durant tot el procés donarà suport als treballadors/es. Podrà emetre informes que seran obligatoris sempre que, en funció de l'estat de salut (sense citar-lo), segons el seu criteri siguin altament recomanables o hagin d'adaptar-se mesures cautelars. Aquest servei mèdic serà voluntari per al/la treballador/a.

d. Dret de protecció enfront possibles represàlies

L'Ajuntament s'assegurarà que les persones que intervinguin en qualitat de testimoni o facilitin informació, no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà susceptible d'expedient disciplinari.

e. Impuls del procediment en totes seves fases per l'Ajuntament

Així mateix, l'Ajuntament garantirà en tots els casos, el desenvolupament de les fases del procediment, un cop activat el present Protocol.

4. MESURES PER A LA POSTA EN MARXA DEL PROTOCOL

a. Revisió

Aquest Protocol serà objecte de revisió periòdica i es podrà modificar d'acord amb les propostes que si escau efectuï el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, l'Ajuntament o la representació social. Aquestes modificacions es pactaran entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors/ores.

b. Accions d'informació i divulgació del Protocol

Es garantirà que aquest Protocol es posi en coneixement de tot el personal. Es posaran en marxa, en un període de 2 mesos des de l'acord, les mesures de divulgació en general, i de formació específica.

c. Pla de formació

En el termini de dos mesos des de l'acord es proposarà un pla de formació específic adreçat al col·lectiu de mediadors/ores i a les persones que puguin exercir la investigació en la fase de resolució.

d. Reglament de la Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials

En un termini de sis mesos des de l'acord, s'acordarà un reglament d'actuació de la Comissió d'Avaluació.

5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

D'acord amb els principis de l'acció preventiva, art. 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, la Comissió, CVRPS, promourà i realitzarà actuacions específiques destinades a:

- La identificació precoç de conflictes i l'execució d'accions destinades a minimitzar-los com la realització d'intervencions psicosocials específiques a través del servei de prevenció aliè, o altre tipus d'accions a través del CSSL o de la representació sindical amb el suport de la direcció de l'organització.
- L'organització d'activitats formatives i informatives adreçades al personal municipal, específicament sobre assetjament laboral o sobre, resolució de conflictes, mediació, etc., destinades, en especial, a comandaments (responsables d'àrees, seccions, departaments,...).

6. CONDUCTES D'ASSETJAMENT

S'entendrà per assetjament qualsevol situació en que es produeixi un comportament de forma sistemàtica i perllongada en el temps **amb la intenció d'atemptar contra la dignitat de la persona, i que crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.**

Segons el tipus de vincle que s'estableix entre la persona víctima i la presumptament assetjadora podem parlar de **tipologies diferents.**

6.1 Tipologies d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un/a subordinat/da o un grup.

- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per part d'un/a subordinat/da o un grup de subordinats a un comandament
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a o mes treballadors/es a un/a company/a.
- Assetjament mixt: Resulta de la transformació de l'assetjament horitzontal a assetjament vertical descendent derivat de la falta d'actuació o passivitat dels càrrecs superiors, comandaments i direcció i que es converteixen en còmplices.

a. Assetjament laboral:

L'article 28.1.d) de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals administratives i de l'ordre social defineix l'assetjament com a *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la relación o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.”*

Seguint aquest tenor literal, la conducta general de l'assetjament laboral es pot definir com a *“qualsevol comportament realitzat amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.”*

Es tracta d'un procés de violència psicològica que evoluciona gradualment i en el que s'inclouen conductes i activitats dirigides contra la/les víctima/es, i es troben relacionades amb allò següent:

- La negació o limitació de comunicar-se adequadament.
- Atacs per a reduir la possibilitat de relacionar-se i aconseguir el seu aïllament social.
- Atacs contra la seva reputació professional o individual i intromissions en la seva privada.
- L'ús de l'agressió.

Les conductes o actuacions recollides en aquest apartat no constitueixen llistes tancades i tampoc tenen ànim exclouent o limitatiu, si bé, les enumerades no poden donar-se en cap cas.

L'assetjament laboral presenta diferents modalitats:

b. Assetjament psicològic laboral o mobbing

Es defineix com el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps, dins de l'àmbit laboral, destinats a atemptar contra la dignitat, la integritat física o psicològica d'una o mes persones.

Segons la Nota Tècnica 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, es defineix com una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana) durant un temps perllongat (mes de 6 mesos) sobre una altra persona en el lloc de treball. Tot i així, cal fer esment que aquesta temporalitat s'entén aproximada en relació a les particularitats del cas avaluat.

L'experiència derivada de la investigació i actuació en casos d'assetjament permet detectar una tònica comuna: atès un conflicte sense resoldre amb alguna persona treballadora, considerat molest o conflictiu per la persona assetjadora, la part més forta utilitza el seu estatus de poder per fer la vida impossible a la víctima fins que aconseguix que marxi o l'acomiadin, o be, que acabi malalt o sense defenses.

De l'estudi i anàlisi de la casuística sobre l'assetjament moral a la feina podem concloure que aquestes conductes es poden classificar en tres modalitats:

a) L'abús de poder de direcció constituït d'assetjament

L'abús d'autoritat es una desviació de poder en que el comandament adopta decisions que s'aparten de la lògica organitzativa i productiva de l'empresa i produeixen un perjudici objectiu a la consideració deguda a la dignitat i integritat física d'una persona treballadora que es trobi sota la seva dependència.

Alguns exemples serien:

- La falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- L'assignació de tasques molt per sota de les capacitats de la persona treballadora.
- Assignar tasques amb dades errònies.
- Assignar tasques degradants.
- Qüestionar sense fonament i amb reiteració les decisions de la persona treballadora.
- Que el càrrec superior prohibeixi o restringeixi que als companys i companyes de la persona treballadora puguin relacionar-se amb ella.

b) El tracte vexatori constituït d'assetjament

La persona representada de l'empresa, o be altres treballadors/es, duen a terme conductes de reiteració o rellevància que suposen una vulneració del dret a la consideració deguda a la dignitat.

Alguns exemples serien:

- No dirigir la paraula a la persona treballadora.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-se directament amb ella.
- Tractar a una persona com si no existís
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic.
- Reprendre reiteradament a una persona davant dels/les seus/ves companys/es.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina o sobre la seva vida privada.

c) Assetjament per conducta discriminatòria

No queda garantit el principi d'igualtat i la víctima es assetjada, en particular, per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Les Directives Comunitàries 2000/78/CE, 2000/73/CE i 2000/43/CE, així com l'ordenament jurídic intern (Llei 51/2003 i Llei 62/2003) estableixen mesures per

efectuar el principi d'igualtat i no discriminació. S'entén per conducta discriminatòria (veure art. 28 de la Llei 62/2003):

- **Discriminació directa:** quan una persona es tractada de forma menys favorable que una altra en situació anàloga, per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

- **Discriminació indirecta:** quan una disposició legal o reglamentaria, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o decisió unilateral, aparentment neutre, pugui ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Alguns exemples serien:

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat, orientació sexual, discapacitat, etc. de la víctima.

La fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat, es troba regulada en el preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, article 173.1, paràgraf segon.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

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

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. Així mateix, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin, d'acord amb el que preveu el punt 10.2.1 de l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol.

c. Altres discriminacions

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

d. Mobbing

Es refereix a les conductes abusives que impliquen a més de danys psicològics, actes d'agressió física i de connotació sexual d'una persona que pot ser superior, igual, o inferior jeràrquicament sobre un/a treballador/a.

e. Violència física

Es refereix a aquelles conductes verbals o físiques abusives de tipus amenaçador, intimidador destinades a causar un dany corporal.

f. Conflicte Laboral

Es tracta d'aquella situació en la qual dos o més parts es troben en desacord entre sí que comporta una lluita d'interessos per obtenir la raó.

Si la situació no es resol, es podrà acabar enquistant en el temps i anar evolucionant de forma emmascarada per derivar en una situació d'assetjament laboral.

g. Assetjament sexual o per raó de sexe

Situacions i comportaments recollits en el Protocol per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere i/o orientació sexual a l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

6.2 Característiques que s'han de donar per considerar una situació d'assetjament

- L'existència de dues parts implicades:
 - a) L'assetjador/a te comportaments i actituds hostils, dominants o vexatòries, tenint en compte que no cal que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima.
 - b) La víctima es troba en una posició desavantajosa respecte a l'assetjant.
- El problema que aparegui entre ambdues parts ha de ser asimètric, es a dir, la correlació de forces ha de ser desequilibrada, ja sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, ja sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o be per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjant).
- Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb clara determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o be un grup molt reduït de persones.
- Normalment, durant la primera fase, l'agressor/a adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta, subtil.

- En el cas de l'assetjament psicològic, l'objectiu bàsic dels comportaments es alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda, sigui per motius personals, laborals o econòmics.

- A efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la protecció va més enllà del lloc de treball físic. També es considerarà quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que participen en els diferents programes i serveis, persones en procés de formació, etc.

- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

- En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas es inacceptable.

6.3 Situacions que no s'han de considerar assetjament

- Un acte singular (exceptuant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere): una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, un canvi de torn no programat, un canvi d'ubicació justificat, etc.

- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu lligat a l'aplicació d'un conveni laboral.

- La pressió legítima que es rep per treballar més o millor. La diferència radica en el fet que es considera assetjament psicològic quan la persona assetjadora pressiona la víctima actuant amb mala intenció i amb l'objectiu d'impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.

- Els conflictes entre dos interlocutors/es o més per molt violents que siguin (exceptuant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere). Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors/es que no estan d'acord i discuteixen amb més o menys fortuna però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, tot al contrari, l'assetjant pretén frenar o impedir qualsevol comunicació.

- L'exposició a riscos del lloc de treball, ja siguin físics, higiènics, ergonòmics, psicosocials, organitzatius o socials.

- Les crítiques constructives freqüents o les avaluacions relatives al treball, sempre i quan siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.

- La supervisió o el control de la feina sempre que no afecti la dignitat de la persona treballadora.
- El comportament poc respectuós o insultant que un comandament o un/a company/a té amb tothom, sempre que no utilitzi procediments perversos. Malgrat això, aquests tipus de comportament ha de ser inadmissible dins d'una organització.
- Altres patiments a la feina com l'estrès: no trobem en l'estrès una intencionalitat maliciosa. La gestió per l'estrès té conseqüències adverses per a la salut, es a causa d'una relliscada, d'una dosificació incorrecta de pressió a la feina.
- Les falses al·legacions d'assetjament: que poden ser resultats de comportaments d'hipersensibilitat lligats a un sentiment de persecució, paranoics, de represàlies, o simplement perversos. Els casos de falses al·legacions d'assetjament que apareguin no han de fer oblidar les veritables víctimes. En cas de dubte, cal demanar l'opinió d'un/a psiquiatre/a.

Nota:

Les conductes referides als apartats anteriors són merament exemplificatives i en cap cas constitueixen les úniques susceptibles de ser considerades com assetjament.

7. OBJECTE

L'objecte d'aquest document és establir un marc d'actuació a seguir davant les conductes que puguin suposar assetjament laboral en el sentit ampli: assetjament moral, discriminatori i qualsevol conducta i actitud que degradin i limitin la llibertat i la dignitat de les persones, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
 - Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
 - Millorar els canals de coordinació interdepartamentals i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica, per afavorir una actuació integral en l'Administració municipal.
 - Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
 - Crear circuits àgils d'intervenció.
 - Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
 - Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calgui, acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.
- L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin. En aquest sentit, s'aplica el que estableix l'article 28 del Decret 243/1995, de 27 de

juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

8. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a tot el personal que desenvolupa la seva activitat laboral a l'ajuntament i que engloba els empleats i empleades municipals, els càrrecs electes, el personal de confiança i/o d'assessorament o qualsevol altra persona que tingui una relació contractual o de servei amb l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

Si l'assetjament laboral es produeix entre persones treballadores de l'Ajuntament i d'una empresa externa que actuen en el mateix lloc o centre de treball, s'aplicarà el procediment recollit en aquest document, no obstant això, l'adopció de mesures es farà de forma coordinada entre les empreses afectades, de conformitat amb l'article 24.1 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ:

9.1. COMISSIÓ DE VALORACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

- **Composició:**

Es crearà una comissió d'avaluació anomenada COMISSIÓ DE VALORACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS (CVRPS) que en l'àmbit d'aquest Protocol té encomanada l'acceptació o no a tràmit de la denúncia, el diagnòstic de la situació i la proposta de mesures correctores en matèria d'assetjament laboral.

Aquesta Comissió estarà constituïda de manera permanent per les persones següents:

- 1 tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- 1 treballador/a del Servei Feminismes i LGTBI, Espai Maria Mercè Marçal.
- 1 assessor/a jurídic/a
- 1 persona representant dels treballadors/es (delegats/des de prevenció o aquelles designades per la mateixa representació).

A les reunions podrà assistir, a petició de la majoria dels membres de la Comissió, un agent o personal expert en la temàtica que s'hi podrà incorporar en qualsevol de les fases del procés.

Es procurarà que la Comissió estigui formada per persones dels dos sexes cercant la tendència a la paritat.

La Comissió es regirà quan al seu funcionament pel seu propi reglament i supletòriament per les disposicions de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre i 40/2015, d'1 d'octubre en tot allò que li resulti d'aplicació.

La Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials, en endavant, CVRPS, a partir de les actuacions dels seus membres, haurà de garantir la confidencialitat de les seves investigacions i la protecció del dret a la intimitat de les persones investigades.

La Comissió serà convocada pel seu president/a, i es reunirà com a mínim dues vegades l'any, i si escau, les vegades que consideri oportunes, a fi de valorar possibles situacions i fer-ne un seguiment de les situacions que hagin estat detectades i tractades

Així mateix, la Comissió podrà ser convocada a petició de qualsevol dels seus membres o a petició de qualsevol treballador/a que es consideri víctima d'assetjament laboral.

Funcions:

- Recepció de les denúncies rebudes.
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació.
- Proposta d'actuació.
- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas.
- Informar i/o donar suport a la persona que fa la consulta

9.2. ACTUACIONS

9.2.1 Actuacions preventives

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, es proposen algunes mesures:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

o Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans, personal competent en matèria jurídica i delegats/ades de prevenció.

o Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:

- Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors/ores i comandaments.
- Impartir sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una l'adreça electrònica i d'un telèfon de contacte.
- Establir un apartat de preguntes freqüents a la Intranet.
- Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'acollida del personal de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.
- Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

2. Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors/ores i en l'eficàcia de les organitzacions:

- o Augment de la incapacitat temporal.
- o Augment de l'absentisme.
- o Incompliments d'horari.
- o Problemes disciplinaris.
- o Augment de l'accidentalitat.
- o Disminució de la productivitat.
- o Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- o Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.
- o Sol·licituds d'intervenció en aplicació del protocol.
- o Expedients disciplinaris oberts en aplicació del protocol.
- o Altres indicadors, com ara les dificultats de treball en equip, problemes de comunicació, etc.

3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament:

- o Realitzar i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques, a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir, els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral o d'altres discriminacions.
- o Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció
- o Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

9.2.2 . Actuacions d'intervenció

Per intervenir en aquest procediment s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació establerts en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic de les administracions públiques i la Llei 39/2015, d'1 d'octubre del procediment administratiu comú de les administracions públiques, tant a escala individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

9.2.2.1 Inici de les actuacions

El procediment s'inicia per la comissió, CVRPS, a petició de la persona afectada per una situació d'assetjament laboral, per les següents vies:

- **VIA INTERNA**

S'iniciarà amb la presentació d'un escrit, una denúncia per la persona que presumptament es troba assetjada o, també, pels representants dels treballadors/es, pel seu o la seva representant legal o per algun/a company/a que de manera directa tingui coneixement del possible assetjament.

També, es podrà iniciar amb la comunicació verbal que la persona afectada realitzi a qualsevol persona membre de la Comissió, al seu o la seva Cap, o algun/a representant del personal o persona de confiança.

L'escrit es podrà lliurar directament a qualsevol dels membres de la Comissió, CVRPS, qui el trametrà al President/a de la Comissió, per tal que procedeixi a la convocatòria de la Comissió, CVRPS.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions necessàries per tal d'investigar el cas.

Per tal de garantir la confidencialitat del cas, la Comissió assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat dels testimonis i de les dades que contingui l'expedient. Amb aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

La persona titular de RRHH informarà els delegats/ades de prevenció sobre les sol·licituds d'intervenció, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la data de la notificació de la Comissió.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar les persones implicades que poden estar acompanyades i assessorades per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a representant dels treballadors/ores o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

9.2.2.2 Examen de l'admissió de la sol·licitud:

La Comissió es reunirà i revisarà la documentació i cridarà les persones que consideri pertinents per a l'esclariment de fets. En el termini de 5 dies hàbils haurà d'adoptar per unanimitat les decisions següents:

- Iniciar el procediment en qualsevol de les seves fases, d'acord amb les previsions d'aquest protocol, i proposar a RRHH, si escau, les mesures cautelars que procedeixin.
- No admetre a tràmit la sol·licitud perquè resulta evident que l'objecte de la denúncia no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. Aquesta decisió s'ha de prendre per unanimitat dels membres de la comissió, de forma motivada, i s'haurà de comunicar per escrit a la persona sol·licitant als efectes oportuns. Així mateix, es comunicarà al responsable de RRHH, de manera que es garanteixi la confidencialitat de la informació, a fi i efecte d'actualitzar o dur a terme l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, així com d'aplicar d'altres mesures psicosocials que el Servei de Prevenció pugui considerar adients.
- Proposar al responsable de RRHH l'adopció de les mesures preventives i organitzatives que procedeixin.

- Facilitar a la persona afectada, si ho sol·licita, un suport puntua psicològic que serà gestionat a través del servei de prevenció.

- **VIA EXTERNA:**

- **Via administrativa:** Interposar denúncia a Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- **Via judicial:** Interposar una demanda a l'Ordre Social o interposar una querella a l'Ordre Penal.

Si la persona afectada desitja rebre assessorament par part de l'Ajuntament sobre la via a la qual pot acollir-se, des de la Comissió d'Avaluació es gestionarà aquesta petició.

9.3 DESENVOLUPAMENT DEL PROCÉS

Instrucció del procediment

En el supòsit que s'iniciï la tramitació del cas, es constituirà la CVRPS, amb la composició especificada en el punt 10. Aquesta comissió durà a terme la investigació utilitzant els instruments tècnics que s'acordin amb aquest efecte per la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals que, en tot cas, ha d'incloure entrevistes a les persones afectades, és a dir, la persona presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta víctima de l'assetjament, si fos el cas, els testimonis i/o d'altres persones que puguin tenir informació rellevant del cas.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les persones implicades en el cas, i després de l'audiència prèvia d'aquestes persones, la Comissió pot proposar al responsable de RRHH, en qualsevol de les fases del procediment i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, és a dir, tant de la persona presumptament assetjada com de la persona presumptament assetjadora.

9.4. FINALITZACIÓ DEL PROCÉS

A partir de l'informe valoració de la CVRPS, en un termini màxim de deu dies hàbils a comptar de la data de l'informe d'admissió a tràmit, es remetrà la proposta al responsable de RRHH en els sentits següents:

o Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant, per la manca d'objecte o per indicis insuficients, amb una proposta d'actuacions en l'àmbit psicosocial, a fi d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o d'altres discriminacions.

o Proposar la incoació d'un expedient disciplinari en el sentit que, la situació, tot i no ser constitutiva d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, és motiu d'una altra falta disciplinària.

o Proposar la incoació d'un expedient disciplinari, perquè hi ha indicis clars d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, juntament amb una proposta de mesures correctores.

o La proposta de mesures organitzatives dins del programa d'avaluació i prevenció de riscos psicosocials.

La persona responsable de RRHH informará els delegats/ades de prevenció del resultat de la investigació de la Comissió, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar a partir de la data de la notificació de la Comissió.

En cas que en la resolució es proposi la incoació d'un expedient disciplinari, després d'una valoració de la informació disponible, la persona responsable de RRHH podrà optar, en un termini màxim de quinze dies hàbils, per:

o Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per tal d'evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, i evitar especialment que es produeixi una doble victimització.

o Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.

Cal recordar que, en cas que hi estiguin implicades persones treballadores d'una empresa externa contractada, s'han d'aplicar els mecanismes d'activitats de coordinació empresarial.

Per tant, hi haurà d'haver comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Cal tenir en compte que, quan de l'estudi d'un cas es conclouï 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 equivalent², 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.

10. SEGUIMENT

La Comissió farà el seguiment de les mesures acordades, es reunirà un cop al mes amb la persona denunciant, durant un any, al cap del qual es donarà per tancat l'incident i es considerarà resolta la situació, o en cas contrari es reiniciarà el procediment i s'adoptaran les mesures escaients atenent a la gravetat dels fets i la persistència i/o reincidència de la persona assetjadora.

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès **DECLARA** el seu rebuig a qualsevol conducta d'assetjament laboral amb independència de la modalitat en que es pugui presentar i, sense tenir en compte qui sigui la víctima o la persona assetjadora i l'escala jeràrquica que n'ocupin dins la corporació.

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès **DEMANA** a totes les persones de l'organització l'assumpció de les seves responsabilitats envers aquestes situacions, i sobretot , a aquelles que ocupen càrrecs de direcció, caps o comandaments intermedis.

- **No incórrer en conductes o actituds** que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants i intimidadores cap a alguna de les persones del seu entorn laboral.
- **Respondre de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, col·laborant en l'aplicació del present protocol, oferint suport a les persones afectades.

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès es **COMPROMET A**:

- Donar a conèixer el present protocol als treballadors i treballadores municipals emfatitzant en la necessitat de la seva aplicació, promovent la seva conscienciació respecte a la problemàtica, i sobre els seus drets, obligacions i responsabilitats.
- Definir i aplicar normes i valors que promoguin el tracte respectuós i digne entre el personal de l'organització i promoure'ls per afavorir una cultura organitzativa respectuosa.
- Posar els mitjans per a què la persona que pateix aquestes situacions rebi 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.
- Afavorir la realització d'actuacions preventives destinades a evitar o intentar resoldre presumptes situacions d'assetjament laboral i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Establir una cultura organitzativa que promogui l'activitat preventiva a través de la informació i la formació del personal en matèria d'assetjament laboral i riscos psicosocials.
- 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.

Signat,

Elisabeth Oliveras i Jorba
Alcaldessa de Sant Quirze del Vallès.

Representació de les persones
treballadores.

ANNEX I

NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 15.2, 25.3 i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Articles 115, 116 i 117 del RD legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 4.2 c) i e) del RD legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració general de Catalunya.
- Article 15, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Article 1, del RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Article 92.h, 115 b) i 116 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.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Article 8.11 del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28/03/2002).
- RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violencia en el Trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc 0978/01 ES.
- Carta Social europea de 3 de maig de 1996
- Articles 14, 53 i 95 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Articles 27, 28 i 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Articles 6 al 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Articles 173, i del 316 al 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi penal.
- Preàmbul XI i article 38è de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei 26/2010, de 3 d'agost, del règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- NTP 476: El fustigament psicològic en el treball: mobbing. Institut Nacional Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT).
- Full d'informació, núm. 23, sobre l'assetjament psicològic en el treball. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Annex II . Carta-sol.licitud de comunicació per Assetjament laboral .

Sol·licitant

- Persona afectada Àrea / Servei de Prevenció Recursos Humans Unitat directiva afectada
 Comitè de Seguretat i Salut Delegats/ades de prevenció Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Tipus d'assetjament/s

- Psicològic Sexual Per raó de sexe Per raó d'orientació sexual
Per raó d'identitat de gènere Per raó d'expressió de gènere
 Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms NIF Sexe
 H D

Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Unitat directiva

Vinculació laboral
 Funcionari/ària Estatutari/ària Interi/na Laboral fix/a Laboral temporal

Cos / categoria Grup Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada Antiguitat en el lloc de treball

Descripció dels fets

Documentació annexa

- Sí. Especifiqueu-la No

Sol·licitud	
<input type="checkbox"/> Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, per raó d'identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions a la feina.	
Localitat i data	Signatura de la persona interessada

Sant Quirze del Vallès, 12 de març de 2018

L'alcaldessa



Elisabeth Oliveras i Jorba