

EDICTE

De conformitat amb el que disposa l'apartat cinquè de la part dispositiva, per la present es publica la part dispositiva de l'acord de Ple de data 27 de setembre de 2018, que es transcriu literalment a continuació:

Primer.- **DESESTIMAR** les al·legacions presentades en data 2 de març de 2018, pel senyor Jordi Ibars Boronat, en qualitat de secretari de la Secció Sindical de l'USOC de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, durant el tràmit d'exposició pública, contra l'aprovació inicial del "Protocol per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual a l'àmbit laboral" de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès aprovats inicialment per acord de Ple de data 28 de desembre de 2017, pels motius que s'especifiquen a la part expositiva, que es detallen a continuació:

I. Defectos de forma que inciden en el procedimiento seguido para su elaboración:

- a) Ausencia de negociación colectiva en el órgano competente para la aprobación de sendos protocolos, con la consiguiente vulneración del derecho consuetudinario a la libertad sindical.
- b) Omisión del estudio económico para la aplicación de las medidas derivadas de la aplicación de los protocolos.
- c) Omisión del informe preceptivo de la Junta de Personal
- d) Omisión del estudio mpreceptivo del Comité de Empresa

II. Cuestiones de fondo contenidas en el redactado de los protocolos:

- a) Garantizar los mismos derechos a todas las personas que trabajan para el Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès
- b) Necesidad de un único texto para todos los acosos
- d) Reconocimiento efectivo de derechos y garantías
- e) Respetar los principios de representación equilibrada y representación paritaria
- a) La denuncia ha de ser un derecho al alcance de todo el personal municipal y no sólo al alcance de unos pocos
- b) La denuncia ha de ser un derecho de la víctima y una obligación para cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho susceptible de ser considerado como acoso
- c) Garantizar los derechos fundamentales de todas las personas que intervienen en el procedimiento
- d) Respetar el principio de celeridad y los plazos máximos que establece la normativa vigente
- k) Comisiones técnicas formadas por personas altamente especializadas
- m) Igualdad y seguridad jurídica
- n) Preferencia de la jurisdicción penal a la administrativa



III. Cuestiones de forma y fondo contenidas en el informe jurídico realizado por funcionarias con habilitación de carácter nacional, de fecha 27 de diciembre de 2017:

III.1.- Apartat IX. “Les mesures necessàries per evitar represàlies pels fets succeïts”, no es concreten quines mesures poden ser.

III.2.- Apartat IV. Atorgarà a les parts afectades un termini de 3 dies perquè pugui formular recusació de les persones membres” i no es fixa si el termini és en dies hàbils o naturals”

III.3.- Apartat IX. “Una vegada practicades totes les activitats provatòries acordades es donarà tràmit d’audiència” i no es fixa el termini.

Atès el que determina la Llei 39/2015, de 1 d’octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, regula el tràmit d’audiència a l’art. 82.2 i estableix un termini no inferior a 10 ni superior a 15 dies.

III.4.- Apartat IX “cada comissió elevarà la seva proposta de resolució al servei de recursos humans perquè adoptin les mesures que siguin oportunes” i no s’indica quines són aquestes mesures.

III.5.- Apartat IX. “les propostes que realitzin les comissions d’investigació únicament tindran efectes jurídics davant de terceres persones quan siguin acordades per l’òrgan de govern municipal competent en cada cas” i no s’indica quin és l’òrgan de govern ni es motiva com poden tenir efectes jurídics si no poden formar part del procediment administratiu per no estar inclòs dins del Pla de prevenció de riscos laborals de l’Ajuntament.

Segon.- **ESTIMAR parcialment** les al·legacions presentades en data 2 de març de 2018, el senyor Jordi Ibars Boronat, en qualitat de secretari de la Secció Sindical de l’USOC de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, durant el tràmit d’exposició pública, contra l’aprovació inicial del “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament sexual per raó de sexe, de l’orientació sexual i de la identitat sexual a l’àmbit laboral” de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès aprovats inicialment per acord de Ple de data 28 de desembre de 2017, pels motius que s’especifiquen a la part expositiva, que es detallen a continuació:

II. Cuestiones de fondo contenidas en el redactado de los protocolos:

- c) Principios básicos que han de regir el procedimiento
- l) Trato diferenciado cuando las víctimas son vulnerables

Tercer.- **ESTIMAR** les al·legacions presentades en data 2 de març de 2018, pel senyor Jordi Ibars Boronat, en qualitat de secretari de la Secció Sindical de l’USOC de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, durant el tràmit d’exposició pública contra l’aprovació inicial del “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament sexual per raó de sexe, de l’orientació sexual i de la identitat sexual a l’àmbit laboral” de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès aprovats inicialment per acord de Ple de data 28 de desembre de 2017, pels motius que s’especifiquen a la part expositiva, que es detallen a continuació:

II. Cuestiones de fondo contenidas en el redactado de los protocolos:

- j) Inversión de la carga de la prueba
- o) Necesidad de disponer de un texto con referencias actualizadas que no induzcan a error



Quart.- **APROVAR** definitivament el “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament sexual per raó de sexe, de l’orientació sexual i de la identitat sexual a l’àmbit laboral” de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, modificant el redactat segons les al·legacions estimades i estimades parcialment que s’especifiquen en els punts Segon i Tercer de la part dispositiva d’aquest acord, que no supossen una modificació substancial del mateix i que es transcriu a continuació:

“PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I L’ABORDATGE DE SITUACIONS D’ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE, DE L’ORIENTACIÓ SEXUAL I DE LA IDENTITAT SEXUAL A L’ÀMBIT LABORAL”

I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El principi d’igualtat de tracte entre dones i homes, entès com l’absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i l’eliminació de qualsevol discriminació per motiu sexual inspiren les actuacions que l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès regula en aquest protocol

Es pretén ampliar la sensibilització i l’enteniment d’autoritats, personal al servei de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i representants socials sobre l’assetjament i la discriminació per motiu sexual en l’àmbit laboral i proporcionar a totes les parts afectades, a tots els nivells, un marc pragmàtic per identificar, prevenir i fer front als problemes de l’assetjament en el treball.

Aquest protocol s’ha d’iniciar, necessàriament, amb una declaració contundent que l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès no tolera cap situació d’assetjament o de discriminació per motiu sexual en l’àmbit laboral.

Aquest protocol inclou les actuacions a dur a terme per a la prevenció d’aquests situacions i els procediments a seguir en el cas que sorgeixin incidents susceptibles de ser qualificats de situacions regulades en aquest protocol.

L’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès rebutja unànimement les conductes d’assetjament sexual, per raó del sexe, de l’orientació sexual i de la identitat sexual per atemptar contra els drets fonamentals de les persones treballadores, la seva dignitat i la seva salut. En compliment de les seves responsabilitats, es compromet a establir els mecanismes necessaris per prevenir i eradicar les causes que l’originen i, amb aquest objectiu, vetllarà pel compliment del present protocol on s’estableixen, detalladament, les accions preventives, el procés d’actuació i els recursos necessaris per una eficaç aplicació i un adequat funcionament. Amb la mateixa finalitat, es compromet a fer-ne difusió i a portar a terme les campanyes de visibilització, informació i sensibilització necessàries.

L’activació del protocol en cas d’existència de fets que es puguin considerar assetjament s’ha d’entendre com un fracàs de l’acció preventiva, la qual inspira i impregna aquest document i haurà de servir per a revisar les accions dutes a terme en aquesta matèria amb la intenció de fer de la prevenció la major estratègia contra l’assetjament sexual, per raó del sexe, de l’orientació sexual i de la identitat sexual en l’àmbit laboral



II. JUSTIFICACIÓ NORMATIVA

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. Així ho estableix l'article 3 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'article 5 de l'esmentada llei estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. I l'article 6 determina que s'ha de considerar discriminació directa i discriminació indirecta.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. Així mateix, l'article 8 de la llei citada, fa referència expressa, com a discriminació directa per raó de sexe, a qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

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

En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirecta, per raó de sexe.

L'article 9 de la Llei citada estableix la indemnitat enfront de les represàlies i considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

La garantia d'aquests drets, i d'altres de la mateixa naturalesa, així com la sanció de la seva vulneració, es troba regulada en diferents disposicions legislatives autonòmiques, estatals, europees i internacionals.

Així, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC), a l'article 15.2, determina que totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal. I en l'article 25.3, en regular els drets en l'àmbit laboral, es fixa que totes les persones treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Dedicada també l'EAC un article, el 41, a la perspectiva de gènere, per ordenar que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de



garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat i, entre d'altres, que les polítiques públiques garanteixin que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques; i que els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

La llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, ens diu en el seu preàmbul que Les dones han estat essencials en la construcció i la defensa dels drets i les llibertats al llarg de la història. Malgrat això, gran part de les nostres societats no han reconegut el paper històric de les dones i no n'han garantit els drets. En el seu article 4, sobre les formes de violència masclista, s'inclou aquells comportaments identificats com a violència sexual i abusos sexuals, que comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu. I en l'article 5, que determina els àmbits en què es pot manifestar la violència masclista, incorpora la violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: a) Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu; i b) Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

També en l'àmbit català, mereix especial atenció la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, inicia el seu preàmbul amb les paraules següents: «El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista». I més endavant es dirà que «Així doncs, la vida de dones i homes s'ha d'analitzar tenint-ne en compte el context, les realitats, les necessitats i la posició social, política i econòmica que ocupen, i s'han d'adoptar les mesures necessàries per a transformar oportunitats i institucions més enllà d'un sistema androcèntric. Com que es tracta d'un paradigma estructural que s'expressa transversalment en els sistemes polítics, jurídics, socials i econòmics actuals, s'han d'establir mesures de diversos tipus i naturalesa».

L'article 2 de la llei catalana conté les definicions als efectes de la llei, convindrà reproduir-ne algunes:

Esterotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context



determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

Discriminació directa: la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Assejament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Assejament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

D'acord amb l'article 6 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, correspon al municipi, dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que els atribueix l'ordenament jurídic en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, entre d'altres, les funcions següents: e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei i f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15. Igualment, l'article 16.4 de la citada Llei, en seu de *polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública*, determina que els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

Convé remarcar que l'article 32 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, en referir-se a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, estableix que per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme una sèrie d'actuacions específiques entre les quals es troba l'establiment, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, de mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol



per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

Finalment, l'article 48 de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, referit específicament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a la feina, estableix que les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors i de les treballadores, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament; han d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que puguin formular qui hagi estat objecte d'assetjament; les persones representants de treballadors i treballadores han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe tot sensibilitzant les persones treballadores i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin perjudicar-lo.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia també incorpora definicions i mesures sobre els fets que són objecte d'aquest protocol:

Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'article 27 de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, en regular el dret a una protecció integral, real i efectiva, ordenarà que les administracions públiques de Catalunya garanteixen a les persones LGBTI que pateixen o es troben en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva

També la Constitució espanyola, als articles 10.1, 14 i 18.1, regula i garanteix els drets a la dignitat, a l'honor, a la pròpia imatge i a la igualtat, sense que pugui prevaler discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.



El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, mitjançant el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET), estableix, a l'article 4.2, el dret de les persones treballadores a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupades, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, etc.; també tenen dret les persones treballadores a una adequada política de prevenció de riscos laborals i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. L'article 17.1 del TRLET determina la nul·litat i ineficàcia dels preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius, entre d'altres, de sexe i orientació sexual.

En l'àmbit de l'ocupació pública, l'article 95.2.b) del Real 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 (TRLEBEP), tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

La sanció per aquestes conductes poden comportar la separació del servei del personal funcionari, la revocació del nomenament del personal funcionari interí i l'acomiadament disciplinari del personal laboral, tal com s'estableix a l'article 96.1 en els seus apartats a) i b).

Els drets dels empleats i de les empleades públiques, regulats en l'article 14 del TRLEBEP, també incorporen una regulació semblant a la de l'àmbit laboral. Així, es reconeixen els drets al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral; i a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió, conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'article 53 del TRLEBP, en regular els principis ètics, dirà que la conducta dels empleats i de les empleades públiques es basarà en el respecte dels drets fonamentals i de les llibertats públiques, tot evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

El 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, tipifica com a infracció molt greu (art. 8), les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o



conviccions, idees polítiques, orientació sexual, etc., així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable de les persones treballadores com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir l'acompliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació; així com l'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-lo.

També es consideren infraccions molt greus (art. 16), sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política i orientació sexual, entre d'altres.

La comissió d'aquestes infraccions comporten la imposició de les sancions econòmiques a què es refereix l'article 40 de la Llei, que oscil·len entre els 6.251 euros i els 187.515 euros, més aquelles específiques regulades en l'article 46 bis, que poden consistir en pèrdua d'ajuts, bonificacions i beneficis i en l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en l'empresa, sempre que l'empresa no hi estigués ja obligada en virtut de norma legal, reglamentària o convencional o per decisió administrativa.

En l'àmbit punitiu, pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual. Aquest article estableix que:

1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.
2. Si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.
3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article."

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, cal fer referència a dos articles del Codi penal. D'una banda, l'article 173 del Codi penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant amb menyscabament greu de la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

De l'altra, al títol XV del Codi penal "Dels delictes contra els drets dels treballadors", trobem l'article 314 que estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó, entre d'altres circumstàncies, del seu sexe o de la seva orientació sexual i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, amb reparació dels



danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a vint-i-quatre mesos.

Pel que fa a la legislació europea, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2007/C303/01) estableix a l'article 4 que cap persona podrà ser sotmesa a tractes degradants; en l'article 21 es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual; i garanteix, a l'article 31, el dret de tota persona treballadora a què es respectin la seva salut, seguretat i dignitat.

Caldrà també tenir en compte les disposicions de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, sobre aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació, que ja ha estat incorporada a l'ordenament intern.

La Recomanació 92/131/CEE, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, és un codi de conducta l'objectiu del qual es garantir que no es produeixi l'assetjament sexual i, si es dona, assegurar que es disposi dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi. Conseqüentment, el codi pretén fomentar l'elaboració i aplicació de polítiques i pràctiques que estableixin uns entorns laborals lliures d'assetjament sexual i en els quals les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat humana.

També invoquem la Recomanació 2014/124/UE, de 7 de març, de la Comissió Europea, de reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència, que determina que els Estats membres han de promoure el desenvolupament i l'ús de sistemes d'avaluació i classificació d'ocupacions no sexistes en particular en la seva qualitat d'empleadores del sector públic, amb la finalitat d'evitar o detectar i abordar possibles discriminacions salarials basades en escales salarials sexistes, concretament, han d'animar a empreses i a la interlocució social a introduir sistemes d'avaluació i classificació de treballs no sexistes.

La Declaració Universal dels Drets Humans, inspiradora d'un ampli sistema legal jurídicament vinculant per a la promoció i protecció d'aquests drets, declara en l'article 2 que tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o altra condició. L'article 10.2 de la CE obliga a interpretar de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix.

L'article 40.8 de la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, determina que els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. Prèviament, l'article 39, en seu de disposicions generals dels principis rectors, ens dirà que els poders públics de Catalunya han d'orientar les polítiques públiques d'acord amb els principis rectors que estableixen la Constitució i aquest



Estatut i que en l'exercici de llurs competències, els poders públics de Catalunya han de promoure i adoptar les mesures necessàries per a garantir-ne l'eficàcia plena, amb l'afirmació que el reconeixement, el respecte i la protecció dels principis rectors informen la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics. L'article 15.2 reconeix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal; i, especialment es reconeixen, en l'article 19, els drets de totes les dones al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

Finalment, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, i remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud. El mateix text constitucional, en el seu article 10, declara que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets de la resta són fonaments de l'ordre polític i de la pau social; l'article 15 garanteix el dret a la integritat moral, sense que cap persona pugui ser sotmesa a tractes degradants.

III. OBJECTIU GENERAL

L'objectiu general del present protocol és establir un procediment d'actuació per prevenir, tractar i resoldre les situacions relacionades amb l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral d'aquest Ajuntament. Aquest protocol s'inspira en la prevenció com a principal instrument per eradicar les situacions d'assetjament. Per constituir un greu risc per a la salut de les víctimes d'aquestes conductes, ha d'integrar-se en el conjunt d'activitats i decisions de l'organització, tal com disposa l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, i on s'estableixen els principis generals que han d'inspirar la integració de l'activitat preventiva a l'empresa.

IV. ÀMBIT PERSONAL D'APLICACIÓ

El seu àmbit d'aplicació és el conjunt de totes les persones al servei i autoritats de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, independentment del rang que ocupin en la jerarquia d'aquesta organització, de la seva categoria laboral o professional i de les seves funcions.

També s'aplicarà, en la mesura que sigui possible, a totes les actuacions d'assetjament que es produeixin per persones no dependents de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès respecte de persones al servei d'aquest ens quan l'assetjament es produeixi en l'àmbit de la relació de serveis a l'Ajuntament i per raó de les funcions assignades a la persona assetjada.

Quan sigui legalment exigible, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès incorporarà en els plecs de clàusules específiques dels procediments de contractació pública l'obligació que les empreses contractistes de tenir aprovat un protocol d'assetjament laboral que incorpori les conductes discriminatòries per motiu sexual.



V. DEFINICIÓ DELS CONCEPTES I ESPECIFICITATS

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

De la mateixa manera, es defineix **l'assetjament per raó del sexe**, que serà qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó del sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó del sexe també es considera acte de discriminació per raó del sexe.

S'ha d'incloure en la definició de l'assetjament per raó del sexe les discriminacions i tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, i per l'assumpció d'altres atencions familiars.

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

L'assetjament per raó de la identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Totes aquestes accions constitutives d'assetjament es poden donar dins del centre de treball i en l'horari laboral habitual o fora del centre i en horari laboral diferent a l'usual, sempre que es donin dins de la relació laboral.

Un sol incident, pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu, pot constituir per sí sol un cas d'assetjament sexual.

L'assetjament sexual i per raó del sexe afecta majoritàriament al col·lectiu de dones treballadores. Els homes que pateixen aquesta situació constitueixen un grup molt reduït en comparació amb el nombre de dones que en són víctimes, i viuen l'assetjament sexual d'una manera molt diferent a com ho fan les dones, sense les pressions ni els xantatges dels quals sí en són víctimes elles.



El món del treball està ple d'estereotips, i cada gest, cada manifestació de poder o prestigi, cada tòpic sobre l'eficàcia, es fixa sobre una narrativa masculina. L'assetjament sexual en el món laboral és possible gràcies al rerefons cultural, social i ideològic que configura l'imaginari col·lectiu. Un imaginari on pren un paper decisiu el sistema d'organització patriarcal que presideix la vida dels homes i les dones en la nostra societat. Aquest sistema patriarcal s'ha reformulat en passar de l'àmbit privat, basat en una estratègia de dominació, a un altre de major presència a l'àmbit públic, basat en la segregació i subordinació. És per això que qualsevol situació d'assetjament sexual té més relació amb el poder i el gènere que amb el sexe, i constitueix una discriminació de caràcter estructural: no es tracta de la conducta aïllada d'una persona cap a una altra sinó que el seu origen es troba en el sexisme que impregna el món del treball i la vida de les organitzacions. En el cas de les discriminacions per raó de l'orientació sexual i de la identitat sexual, podem dir que les seves arrels es troben en la heteronormativitat, sense la qual el patriarcat no podria subsistir.

L'imaginari que es té per ser home i allò que implica respecte a la relació amb les dones, impulsa als homes a tenir un determinat comportament propi de subjectes masculins i a les dones un comportament propi de subjectes femenins. L'home no acaba d'entendre el caràcter no desitjat que la dona pot percebre davant d'un acte d'assetjament sexual, de manera que es pot dir que molts homes interpreten l'assetjament sexual com a resultat de l'atracció sexual pròpia de l'espècie que ignora el que de construcció social té la pròpia sexualitat. Les dones, contràriament, afronten l'assetjament sexual amb la por que les seves queixes no siguin escoltades o que aquestes comportin més problemes laborals. Per tant, les dones reaccionen de manera defensiva i, amb això, no fan més que reafirmar el paper que s'espera d'elles, consolidant-se, d'aquesta manera, un imaginari que les veu i les tracta com a passives.

El fenomen de l'assetjament sexual és el resultat d'una situació de poder (discriminació laboral) i unes clares referències simbòliques (imaginari patriarcal). Aquest poder patriarcal no constitueix la principal explicació de l'assetjament sexual en el món laboral, sinó que utilitza l'assetjament sexual com a instrument a través del qual s'expressa. Aquest poder té les seves arrels en un imaginari que és fruit de la interiorització d'una cultura que valora més les condicions materials d'existència i les representacions simbòliques del gènere masculí que les del femení.

Existeixen dues dimensions del treball que expliquen les causes de l'assetjament sexual i poden ajudar a combatre'l:

- La primera és estructural i fa referència a una sèrie de trets que mesuren la posició de les dones en les organitzacions.
- La segona és discursiva i fa referència a l'opinió del grup sobre les relacions d'homes i dones en torn al tema de l'assetjament sexual. Tant si el grup té un discurs masclista com si nega l'existència del problema, la posició de les dones es fa més feble i és més fàcil que es produeixin ofenses o agressions.

La combinació d'aquestes dues dimensions són la clau de l'assetjament sexual.

Per tant, la discriminació laboral i la cultura de l'organització són els aspectes que s'han de canviar per combatre l'assetjament objecte d'aquest protocol en totes les seves formes.



Si una majoria de persones que formen part del grup on la persona assetjada s'integra considera naturals determinades pràctiques, les ignora o minimitza, participa de la discriminació, tant per acció com per omissió. A la persona víctima d'una situació d'assetjament sexual, per raó del sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual li és molt difícil protestar, formular una denúncia i, fins i tot, rebel·lar-se en el seu fur intern, és a dir, dubte de si la seva percepció sobre determinades actuacions ofensives és correcte.

En el mateix sentit, és determinant el posicionament de l'organització que ha de ser contundent contra les actituds que propicien l'assetjament. La permissivitat és un element que multiplica l'aparició d'aquestes situacions i legitima determinades pràctiques.

La complexitat d'aquesta problemàtica, per la diversitat de factors que configuren l'assetjament sexual, estableix una distància entre la presència de l'assetjament i el seu reconeixement. Aquesta especificitat ens porta a fer la següent distinció:

- Assetjament tècnic (o assetjament sexual): és l'exposició d'una persona a conductes d'assetjament sexual independentment de la valoració que faci la persona assetjada.
- Assetjament declarat (o assetjament sexual reconegut): és la vivència com a tal d'una persona exposada a conductes d'assetjament sexual.

Malgrat que el límit del que podríem considerar com a assetjament sexual es trobi en la percepció de la persona assetjada, les conductes propiciatòries d'aquestes situacions han de ser abordades precoçment per tal d'evitar la seva aparició.

Des del punt de vista del lloc que ocupen en la jerarquia de l'organització la persona assetjada i la persona assetjadora, podem classificar l'assetjament laboral d'acord amb modalitats diferents:

- Assetjament horitzontal: quan la persona assetjada i la persona assetjadora tenen el mateix nivell jeràrquic.
- Assetjament vertical descendent: quan la persona assetjada té un nivell jeràrquic inferior a la persona assetjadora.
- Assetjament vertical ascendent: quan la persona assetjada té un nivell jeràrquic superior a la persona assetjadora.

VI. ACTUACIONS ESPECÍFIQUES

Per a una eficaç prevenció i correcció de les causes que puguin ser l'origen de les situacions d'assetjament objecte d'aquest protocol i resoldre adequadament aquelles que es produeixin, s'estableixen les actuacions específiques següents:

- a) Elaborar un programa de formació sobre assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual que s'impartirà de manera obligatòria a tot el personal de la plantilla. Aquest programa s'integrarà dins de la formació sobre prevenció de riscos laborals ja establerta.
- b) Dissenyar un programa formatiu, de manera suficient, dirigit a les persones responsables encarregades d'investigar els casos d'assetjament, que haurà d'integrar les següents matèries:
 - i. Ergonomia i psicociologia aplicada a la prevenció de riscos laborals



- ii. Tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa.
- iii. L'assetjament a l'entorn laboral, específicament en matèria sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual.
- iv. Formació jurídica a les persones tècniques competents en aquesta matèria.

Aquest programa formatiu serà complementari a aquell que s'estableix en el protocol per a la prevenció i resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i respecte del mateix grup de persones, les quals podran ser formades per a participar en les comissions d'investigació que es creïn per fets qualificables d'assetjament d'ambdós protocols o només d'un.

- c) Portar a terme un estudi amb perspectiva de gènere que analitzi la precarització laboral i la feminització de determinades tasques. Aquests dos elements contribueixen, de manera determinant, en l'aparició de conductes sexistes, les quals constitueixen els factors ambientals origen de les situacions d'assetjament sexual. La causa d'aquest procés es troba en la desvalorització de determinades tasques que són atribuïdes a persones treballadores atenent únicament al seu sexe, o que han estat prèviament desvaloritzades perquè és aquest col·lectiu el que les porta a terme. Aquesta actuació constitueix en sí mateixa una discriminació sexual i a partir d'una actitud discriminatòria no és possible assolir una situació d'igualtat.
- d) Integrar de manera definitiva dins del programa d'actuació sobre prevenció de riscos laborals l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual, per constituir les seves conseqüències un greu perjudici per a la salut.
- e) Elaborar campanyes de conscienciació, sensibilització i informació dirigides a tot el personal de manera periòdica. A tal efecte, s'organitzaran sessions a les dependències de l'Ajuntament i es difondrà informació per diversos mitjans: díptics, presentacions, revista mensual, ...
- f) Habilitar un punt d'informació en la intranet amb preguntes freqüents, indicacions sobre detecció i prevenció dels indicis desencadenants d'aquestes situacions i amb instruccions sobre el funcionament del present protocol.
- g) Disposar d'un correu electrònic per a consultes personalitzades.
- h) Donar a conèixer els recursos de què disposa aquest Ajuntament per a la prevenció i resolució de les situacions d'assetjament a la revista mensual, en la qual s'inclourà informació sobre aspectes relacionats amb aquesta problemàtica en totes les seves edicions.
- i) Difondre aquest protocol a través de la intranet i lliurar-ne una còpia a cada una de les persones treballadores de manera individualitzada, amb l'objectiu de fer-les-en partícips activament. D'aquesta manera s'aconsegueix visibilitzar la problemàtica, facilitar el debat i resoldre possibles dubtes. Aquest document s'ha de convertir en una eina de consulta a l'abast de tot el personal i ha d'estar present, físicament, en cada lloc de treball com a part de les accions de visibilització, informació i sensibilització.



- j) Informar del protocol i facilitar-ne una còpia a totes les persones que passin a prestar serveis a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, independentment de la durada de la seva permanència, de la seva categoria laboral o professional i del rang que ocupin en la jerarquia de l'organització.
- k) Fer extensiu el protocol al personal de les empreses externes contractades, com és el cas del personal de neteja i d'altres persones treballadores que prestin els seus serveis en aquest Ajuntament a través d'aquesta modalitat de relació laboral. En el cas que es produeixi una situació d'assetjament entre el personal d'aquest Ajuntament i les persones treballadores d'una empresa externa contractada, es coordinarà el procediment amb ambdues parts i s'aplicaran els respectius protocols.
- l) Dotar el servei de prevenció propi d'una biblioteca bàsica amb exemplars sobre estudis relacionats amb l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual a l'entorn laboral. Aquesta documentació restarà a l'abast de qualsevol persona treballadora que ho sol·liciti i que estigui interessada en informar-se i assessorar-se sobre aquesta qüestió. Així mateix, es penjaran a la Intranet, en el punt habilitat a tal efecte, articles i documents diversos elaborats per persones especialistes en la matèria.
- m) Definir les competències i responsabilitats dels òrgans encarregats i relacionats amb la prevenció i resolució de les situacions de l'assetjament objecte d'aquest protocol i dels riscos sobre la salut.
- n) Sotmetre aquest protocol a auditories externes, en els termes establerts en el capítol V del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals, amb periodicitat mínima quadriennal.
- o) Donar prioritat als tràmits i a l'execució del procediment per a la detecció i sanció de les actuacions d'assetjament.
- p) Garantir la seguretat de les persones implicades i aplicar, en cas de necessitat, les mesures cautelars que, de manera fonamentada, s'estimin oportunes.
- q) Garantir la intimitat i la seguretat de totes les persones que hi intervinguin i la confidencialitat en totes les fases del procediment, durant la seva instrucció i un cop finalitzat.
- r) Si és necessari, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

En les actuacions que es duguin a terme en execució d'aquest protocol es garantirà la imparcialitat de totes les persones implicades i es vetllarà per assolir l'aplicació estricta de les causes d'abstenció i de recusació establertes en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de regim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú i en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del Règim jurídic del sector públic, segons resultin aplicables per raó de temporalitat; i per l'acompliment dels deures, el codi de conducta, els principis ètics i els principis de conducta



regulats en els articles 52, 53 i 54 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova, el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

L'aplicació d'aquest protocol no suposa cap impediment perquè, tant les persones implicades en un procediment d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual, com l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, pugin exercitar aquelles accions que considerin oportunes.

VII. MECANISMES DE CONTROL I SEGUIMENT

Es crea una comissió que vetllarà pel correcte funcionament del protocol i per l'aplicació adequada d'aquest per totes les persones i òrgans que intervenen en les diferents fases o actuacions.

Aquesta comissió serà permanent, sense perjudici del canvi de les persones que en formen part quan sigui necessari, per deixar de formar part del grup que representen o perquè el/la representat decideixi la seva substitució.

La comissió estarà constituïda per les persones següents:

Presidència: Regidor/a competent en matèria de prevenció de riscos laborals

Vocalies: Un/ representant del servei de prevenció propi
Un/a representant del servei de Recursos Humans
Un/a representant de l'òrgan que tingui atribuïdes funcions d'Igualtat a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès
Un/a representant del comitè d'empresa
Un/a representant de la junta de personal
Un/a representant del grup de persones que formen part de les formades per integrar les comissions d'investigació (triada per elecció d'entre totes les seleccionades)

Secretaria: Persona tècnica adscrita al servei de prevenció propi

La comissió actuarà d'ofici en exercici de les seves funcions, sense perjudici que qualsevol persona pugui instar la seva intervenció mitjançant escrit raonat presentat per compareixença personal davant la secretaria de la comissió o en el registre municipal de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès

La comissió es reunirà en sessió ordinària cada tres mesos i en sessió extraordinària a decisió de la presidència o per petició raonada de qualsevol de les persones que en formen part.

En l'exercici de les seves funcions, la comissió podrà:

1. Proposar als òrgans competents la modificació d'aquest protocol
2. Requerir informació periòdica o puntual de qualsevol òrgan municipal, unitat administrativa o persona al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès en l'àmbit material d'aquest protocol.
3. Instar a qualsevol de les persones o òrgans a què es refereix aquest protocol a què adequi la seva actuació a les determinacions del protocol.



4. Instar davant dels òrgans municipals competents la incoació dels expedients sancionadors corresponents en cas d'actuacions contràries a les determinacions d'aquest protocol.

VIII. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

1) Del Servei de prevenció propi

Impulsarà i portarà a terme les accions necessàries per tal d'identificar, prevenir i corregir les condicions ambientals i psicosocials susceptibles de originar situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual, d'acord amb l'esperit de prevenció d'aquest protocol.

Amb aquest objectiu, dissenyarà i implementarà un **programa d'actuació** que contingui, almenys, les actuacions següents:

- 8.1.1 Impartir sessions informatives per donar a conèixer el recursos de què es disposa: intranet, correu electrònic, bibliografia, bústia, etc.
- 8.1.2 Garantir que totes les persones que presten els seus serveis en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposin d'un exemplar del present protocol.
- 8.1.3 Garantir que totes les persones contractistes de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, quan sigui necessari per l'entitat i la naturalesa de la prestació dels serveis, tinguin coneixement d'aquest protocol.
- 8.1.4. Planificar formació a tots els nivells jeràrquics, la qual cosa inclou formació específica per a comandaments i d'altres grups laborals i professionals.
- 8.1.5 Portar a terme estudis sobre la incidència d'aquestes conductes en la salut i en l'organització: absentisme laboral, baixes per malaltia, augment de l'accidentalitat, problemes disciplinaris, augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball, etc.
- 8.1.6 Avaluar els riscos psicosocials i identificar precoçment els conflictes.
- 8.1.7 Elaborar un estudi sobre precarització laboral amb perspectiva de gènere i feminització de tasques dins de l'organització.
- 8.1.8 Portar a terme un sondeig mitjançant preguntes directes al personal a través d'entrevistes i enquestes adequades a les especificitats de cada col·lectiu laboral i professional, amb la finalitat de conèixer la percepció de les persones treballadores sobre l'existència o no, d'acord amb la seva experiència personal, de discriminacions laborals per raó del sexe dins dels departaments on s'integren, així com la seva visió del conjunt de l'organització en aquesta matèria.
- 8.1.9 Crear una base de dades amb el resultat de les seves avaluacions, en la qual no podran constar dades de caràcter personal, sinó únicament aquelles de naturalesa ambiental i psicosocial objecte d'estudi classificada amb paràmetres de gènere i organitzacionals



(unitats, seccions, serveis,...), amb l'objectiu de descriure detalladament les condicions específiques de cada unitat de treball i les percepcions per grups laborals i professionals sobre la valorització i desvalorització de determinades tasques, les discriminacions sexuals existents i l'acceptació i normalització d'actituds sexistes, per tal de conèixer les necessitats en matèria de prevenció.

8.1.10 Elevar semestralment un informe sobre les conclusions de les seves avaluacions als serveis d'Organització i de Recursos Humans amb propostes concretes per corregir els indicis susceptibles de desencadenar situacions d'assetjament. Aquest informe serà, prèviament a la seva elevació als serveis indicats, objecte d'informe en el si del comitè de seguretat i salut.

8.1.11 Elaborar una memòria anual amb un estudi crític sobre les avaluacions portades a terme i el resultat de les actuacions durant aquest període, que inclourà una descripció de les mesures proposades que s'han implantat, l'estat de tramitació de les que resten pendent de ser aplicades i les noves propostes necessàries per millorar les condicions ambientals i psicosocials. Elevarà, amb l'informe previ del comitè de Seguretat i salut, còpia de la memòria als serveis d'Organització i de Recursos Humans, perquè apliquin les mesures proposades i instarà a aquests serveis a aplicar les que no s'hagin adoptat.

8.1.12 Facilitar còpia de l'informe semestral i de la memòria anual, conjuntament amb els informes del comitè de seguretat i salut, als òrgans de representació del personal, per tal que facin un seguiment del procediment proposat, del seu estat de tramitació i insti els serveis d'Organització i de Recursos Humans a implantar les mesures proposades; sense perjudici de les funcions que corresponen al servei de prevenció propi i al comitè de seguretat i salut.

8.1.13 Elaborar un informe sobre les avaluacions dels riscos laborals del departament afectat per informar a les persones membres de la comissió encarregada d'investigar els casos per assetjament laboral quan s'activi el protocol.

8.1.14 Altres actuacions que es considerin necessàries i útils per a la prevenció de l'assetjament laboral.

Pel que fa a les funcions del servei de prevenció propi en el cas que es produeixi una **situació d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual**, seran les següents:

8.1.15 El servei de prevenció propi rebrà totes les sol·licituds d'activació del procediment regulat en aquest protocol per fets que es puguin qualificar d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual.

8.1.16 Com a òrgan assessor del servei de prevenció propi es crea la comissió permanent integrada per una persona del servei de prevenció propi, per una persona de perfil jurídic i per una altra de perfil psicosocial, designades per un període de dos anys pel servei de prevenció propi, que serà encarregada d'analitzar si els fets posats en coneixement del servei de prevenció propi poden ser susceptibles de ser emmarcats en les conductes descrites en aquest protocol.



El servei de prevenció propi convocarà la comissió permanent únicament en els casos en que es presentin dubtes sobre la qualificació dels fets.

La comissió permanent podrà pendre declaració a les persones denunciants i denunciades i a terceres persones coneixedores dels fets.

8.1.17 Si no es considera que els fets puguin ser constitutius d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual ni d'assetjament en l'àmbit laboral, el servei de prevenció propi els tractarà com a conflicte relacional.

8.1.18. Elaborarà un informe amb les seves conclusions en el qual indicarà si troba indicis suficients (i els descriurà) per activar el procediment previst en aquest protocol, o si archiva la sol·licitud per trobar que el contingut de la denúncia respon a conflictes d'altra naturalesa. Aquest informe serà remès al servei de Recursos Humans que haurà de prendre la decisió sobre l'activació del protocol o l'arxivament de la sol·licitud, després d'haver revisat la petició i les proves que puguin acompanyar-la. Amb la seva decisió, redactarà un informe que dirigirà al servei de prevenció propi. El servei de Recursos Humans incoarà el corresponent procediment, d'acord amb la proposta del servei de prevenció propi, llevat que, raonadament, justifiqui la no procedència de fer-ho. Si el servei de prevenció propi proposa l'arxiu de la denúncia, el servei de Recursos Humans pot acordar la incoació d'un procediment complementari d'investigació abans de proposar-hi la decisió definitiva a l'òrgan de govern competent. La decisió sobre l'activació o no del procediment regulat en aquest reglament serà presa formalment per l'òrgan municipal competent (alcaldia o regidoria delegada) i serà notificada a la persona assetjada i a la persona o persones que hagin formulat les denúncies, amb la indicació de les accions o recursos que corresponen contra l'esmentada decisió. En el cas que s'activi el procediment, la decisió també serà comunicada, amb l'expressió dels recursos procedents, a la persona denunciada, suposadament assetjadora.

8.1.19. En el cas que s'incoï el procediment regulat en aquest protocol, el servei de prevenció propi procedirà a constituir la comissió d'investigació. En la convocatòria als/a les membres que la integrin s'inclouran les conclusions de la seva avaluació prèvia i l'informe elaborat pel Servei de Recursos humans sobre l'activació del procediment i la resolució municipal corresponent.

8.1.20 Si s'acorda l'arxiu de la denúncia, el servei de prevenció propi realitzarà un estudi d'avaluació i de prevenció dels riscos laborals, ja que la formulació d'una queixa d'aquesta naturalesa apunta causes que poden ser desencadenants d'una possible situació d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual a curt termini, si no es detecten i solucionen precoçment. Les conclusions a què s'arribi en la realització es comunicaran als serveis d'Organització i de Recursos Humans perquè apliquin, en l'àmbit de les seves competències, les mesures recomanades.

8.1.21 El servei de prevenció propi no acordarà l'arxiu de la denúncia ni el tractarà com a conflicte relacional si la persona afectada sol·licita l'activació del protocol encara que la comissió permanent consideri que els fets imputats no poden ser constitutius de cap dels tipus d'assetjament a què es refereix aquest protocol. En aquest cas, el servei de prevenció de riscos remetrà totes les actuacions i la documentació corresponent al servei de Recursos Humans, que procedirà, en tot cas, a incoar l'expedient oportú.



En el cas que el personal adscrit al servei de prevenció propi no compti amb formació per el desenvolupament de les funcions de nivell superior en ergonomia i psicociologia aplicada establertes en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals, aquestes hauran de ser contractades externament per ser desenvolupades per serveis de prevenció aliens.

2) Dels Serveis d'Organització i de Recursos Humans

Correspon als serveis d'Organització i de Recursos Humans, en l'àmbit de les seves respectives competències, les actuacions següents:

8.2.1. El servei de Recursos Humans tramitarà l'expedient per a l'activació o l'arxiu del procediment previst en el protocol d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual en el cas que rebí una proposta raonada del servei de prevenció propi, en els termes indicats en els apartats anteriors.

8.2.2. El servei d'Organització facilitarà còpia de l'organigrama del servei afectat per la presumpta situació d'assetjament a totes les persones que formin part de la comissió d'investigació.

8.2.3. Els serveis d'Organització i de Recursos Humans s'encarregaran de dur a terme les actuacions necessàries per a l'aplicació de les mesures preventives, cautelars o definitives proposades per la secció de prevenció de riscos laborals amb l'objectiu d'evitar resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual. En cas contrari, motivarà la seva decisió i proposarà a l'òrgan municipal competent la decisió que consideri. Si el servei competent per a pendre la decisió sobre les mesures proposades discrepa motivadament de la proposta de la comissió d'investigació o el servei de prevenció propi podrà demanar a aquest que emeti informe complementari.

8.2.4 El servei de Recursos Humans tramitarà els expedients per a l'aplicació, quan sigui necessari, de les mesures cautelars proposades pel servei de prevenció propi en els casos que es detectin fets qualificables d'assetjament.

8.2.5 El servei de Recursos Humans incoarà i tramitarà els expedients disciplinaris corresponents quan les conclusions de la comissió d'investigació acrediti l'existència d'una situació d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.

3) Dels òrgans de representació del personal

Es reconeix a les persones electes que formen part dels òrgans de representació del personal en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès els drets i/o facultats següents:

8.3.1. Seran informades de tots els casos que siguin objecte d'investigació mitjançant l'activació del procediment regulat en aquest protocol. Així mateix, rebran informació sobre les actuacions portades a terme i les resolucions adoptades, concretament sobre la constitució de la comissió d'investigació, adopció de mesures cautelars o provisionals i definitives i sobre els fets rellevants a judici de la comissió d'investigació.



8.3.2 Treballaran de manera activa en la difusió del present protocol i en les campanyes de visibilització, informació i sensibilització de les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.

8.3.3. Informaran tot el personal al servei de l'Ajuntament sobre els seus drets i els procediments que poden seguir en els casos relacionats amb l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.

8.3.4. Podran acompanyar i assessorar les persones afectades en aquests procediments, siguin denunciades o denunciants, prèvia sol·licitud expressa de la persona afectada.

8.3.5. La resta que s'hi reconeixen en aquest protocol, en la normativa sobre prevenció de riscos laborals i en els instruments negociats vigents (Acord de condicions del personal funcionari i conveni col·lectiu del personal laboral), especialment en allò que es refereix a l'emissió d'informes.

4) Del comitè de seguretat i salut

Es reconeix a les persones que formen part del comitè de seguretat i salut per designació dels òrgans de representació del personal en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès els drets i/o facultats següents:

8.4.1 Seran informades de les avaluacions, intervencions, actuacions i resolucions que es portin a terme en matèria d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual pel servei de prevenció propi i faran seguiment d'aquest casos, en els termes que s'indiquen en aquest protocol. En aquest sentit, s'inclourà, sempre, un punt en l'ordre del dia de les reunions del comitè de seguretat i salut referit a aquestes, inclòs l'estat de tramitació dels diferents procediments.

8.4.2. Podran acompanyar i assessorar les persones afectades en aquests procediments, siguin denunciades o denunciants, prèvia sol·licitud expressa de la persona afectada.

8.4.3. La resta que s'hi reconeixen en aquest protocol i en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

IX. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA O CONEIXEMENT DE FETS SUSCEPTIBLES DE SER QUALIFICATS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I DE LA IDENTITAT SEXUAL EN L'ÀMBIT LABORAL

1) Principis bàsics del procediment

Aquest procediment es regirà pels principis de confidencialitat, sigil, participació responsable, celeritat de totes les persones implicades, presumpció d'innocència del 24.2 de la CE i el principi de contradicció.



En tot cas, es portarà a terme amb la màxima sensibilitat i respecte per les persones denunciants i denunciades.

S'adoptaran, de manera motivada i previ informe del servei de prevenció propi i dels serveis d'Organització i de Recursos Humans, segons els casos, les mesures necessàries per evitar represàlies pels fets succeïts.

2) Comissions d'investigació en cas d'activació del procediment

En el cas que s'activi, per resolució de l'òrgan municipal competent, prèvia la tramitació establerta en aquest document, el procediment regulat en aquest protocol per a la investigació dels fets susceptibles de ser qualificats com a assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual, es crearà una comissió d'investigació, específica per a cada cas, amb les competències, composició i funcions que s'indiquen a continuació:

9.2.1. S'encarregarà de la investigació de tots els casos en què s'hagi acordat, per l'òrgan municipal competent, la incoació de l'expedient per a l'activació del procediment regulat en aquest protocol.

9.2.2. Correspon al servei de prevenció propi dur a terme les tasques per a la constitució de la comissió d'investigació en cada cas. Es facilitarà a les persones que formin part de la comissió, des del primer moment, les conclusions de l'avaluació prèvia del servei de prevenció propi o de la secció de prevenció de riscos laborals i els informes elaborats pels serveis d'Organització i de Recursos Humans.

9.2.3. Formaran part de la comissió d'investigació les persones següents:

- a. Tres persones de la plantilla de personal que hagin seguit els cursos de formació a que es refereix l'apartat VI.b d'aquest protocol, designades d'acord amb els criteris que es fixin pel comitè de seguretat i salut i que es garanteixi la rotació.
- b. Una persona tècnica del servei de prevenció propi, sempre i quan disposi, com a mínim, de la formació que s'exigeix per formar-ne part a la resta de persones.

Si no forma part de la comissió d'investigació cap persona amb coneixements jurídics, aquesta serà assessorada, pel que fa al procediment, garanties procedimentals i normes sobre valoració de la prova, per una persona TAG o TAE, amb titulació superior en dret i que exerceixi funcions d'assessorament jurídic.

La comissió serà presidida per una persona formada suficientment en ergonomia i psicociologia aplicada a la prevenció de riscos laborals i preferentment amb formació en tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa, i haurà de rebre formació prèvia i suficient sobre assetjament laboral de manera específica.



Assumirà la secretària de les comissions d'investigació, amb veu però sense vot, una persona tècnica del servei de prevenció propi. La presidència i la secretària de les comissions d'investigació tindran les funcions que la normativa de règim jurídic dels òrgans col·legiats administratius atorga a aquests càrrecs.

9.2.4. Les persones designades per a formar part de cada comissió d'investigació formularan davant el servei de prevenció propi la seva abstenció en cas que concorrin alguna de les causes previstes en l'ordenament jurídic. Si resulta necessari, es procedirà a designar-ne noves persones membres. De la constitució de cada comissió d'investigació es deixarà constància documental a través d'acta signada per totes les persones que en formen part o, si no resulta possible, per la presidència i la secretaria d'aquestes.

9.2.5. Un cop constituïda la comissió d'investigació i abans de que aquesta iniciï les seves funcions, el servei de prevenció propi atorgarà a les parts afectades (denunciada i denunciada) un termini de tres dies hàbils per tal que pugui formular recusació de les persones membres. La decisió d'acceptar la recusació correspon a la pròpia comissió d'investigació, d'acord amb el règim d'adopció d'acords que s'indica en el punt següent. L'apartament d'una persona de la comissió comportarà la necessitat de designar-ne una altra, que també es podrà abstenir o podrà ser recusada, tot seguint el mateix procediment indicat.

9.2.6. En casos excepcionals en què quedi acreditada la necessitat o per raó de la recusació o abstenció de les persones que integren cada comissió d'investigació, aquesta podrà integrar-se o complementar-se per persones externes a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, per exemple, de la Diputació de Barcelona.

9.2.7. En la mateixa comunicació indicada en l'apartat anterior, es requerirà a les persones afectades que indiquin si assistiran a les declaracions acompanyades de representants de personal i/o defensa jurídica.

9.2.8. Cada comissió d'investigació tindrà les facultats, de manera col·legiada, que es reconeixen a la persona instructora dels expedients en la normativa de procediment administratiu comú i s'ajustarà en la seva actuació a aquestes normes. Dirigirà la investigació, impulsarà el procediment i es responsabilitzarà de la bona marxa de la seva tramitació. Els acords s'adoptaran, per a la seva validesa, amb el vot favorable de la majoria absoluta dels membres de dret de cada comissió. Les persones que en formen part que discrepin de l'opinió majoritària poden emetre vots particulars, que seran incorporats a l'expedient corresponent.

9.2.9. Cada comissió d'investigació, necessàriament i sense perjudici d'altres actuacions que pugui ordenar d'ofici o a petició de les persones afectades, prendrà declaració a les persones denunciada i denunciada i a les persones que hagin presenciat directament els fets i demanarà la informació que consideri necessària als serveis afectats i a d'altres òrgans d'aquest Ajuntament, per una adequada resolució del cas.

9.2.10 La declaració de la persona denunciada davant la comissió d'investigació requerirà que amb un mínim de deu dies hàbils d'antelació es lliuri a la persona denunciada còpia dels informes emesos pel servei de prevenció propi i pel Servei de Recursos Humans que han fonamentat l'activació del procediment per a la investigació dels fets i còpia de la denúncia amb el relat dels fets de la persona denunciada, per tal de què disposi de tota la informació



necessària per a una adequada defensa abans de la seva compareixença. Aquesta documentació no s'acompanyarà a la citació si aquesta ja va ser lliurada prèviament a la persona interessada.

9.2.11. Les declaracions davant la comissió d'investigació de la persona denunciada i de la persona denunciant sempre es farà de manera separada, per tal d'evitar-ne l'acarament.

9.2.12. Les parts denunciat i denunciada podran comparèixer davant la comissió d'investigació assistides per defensa lletrada; en aquest cas, caldrà que comuniqui aquesta circumstància amb un mínim de cinc dies hàbils d'antelació a la compareixença.

9.2.13. El termini màxim perquè cada comissió d'investigació elevi la seva proposta de resolució serà de cinc mesos, sense perjudici que es pugui ampliar, per decisió expressa de l'òrgan municipal competent, a petició raonada de la pròpia comissió. Cada comissió d'investigació podrà proposar a l'òrgan municipal competent, prèvia tramitació de l'expedient pel servei de Recursos Humans, la suspensió del termini màxim per a l'emissió de la seva proposta en el cas que la persona denunciada o la persona denunciant es trobin en situació d'incapacitat temporal o absent del seu lloc de treball per qualsevol causa i en sol·licitin la suspensió fins a la reincorporació efectiva.

9.2.14. Totes les persones al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès estan obligades a col·laborar amb les comissions d'investigació i a facilitar les proves que li siguin requerides.

9.2.15 Les comissions d'investigació documentaran en l'expedient la totalitat de les actuacions que s'hi duguin a terme.

9.2.16. S'aplicarà el principi d'inversió de la càrrega de la prova en aquells processos en que les al·legacions de la part actora o interessada es dedueixi l'existència d'indicis fonamentats de discriminació per raó de sexe, orientació o identitat sexual, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, assetjament o qualsevol altre supòsit de vulneració d'un dret fonamental o llibertat pública. Correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva, raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

9.2.17. Una vegada practicades totes les activitats probatòries acordades per les comissions d'investigació, d'ofici o a instància de part, es donarà tràmit d'audiència, amb vista de totes les actuacions, a les persones afectades, per tal que puguin formular al·legacions abans d'eleva a l'òrgan competent la proposta definitiva. La comissió està obligada a posar en coneixement de les persones afectades, abans del tràmit d'audiència, la seva proposta de resolució.

9.2.18. Cada comissió elevarà la seva proposta de resolució, convenientment informada i documentada amb totes les actuacions practicades, al servei de Recursos Humans, per tal que aquest adopti les mesures que siguin oportunes. Si la proposta del servei de Recursos Humans se separa d'allò acordat per la comissió d'investigació, caldrà que es motivi intensament.



9.2.19. Cada comissió d'investigació remetrà a les persones afectades la seva proposta de resolució, simultàniament a la seva elevació al servei de Recursos Humans.

9.2.20. Les comissions d'investigació estaran facultades per a proposar al servei de Recursos Humans que tramiti l'expedient corresponent per a l'adopció de mesures cautelars. No s'adoptaran mesures cautelars sense tràmit d'audiència previ a les persones afectades amb un mínim de cinc dies hàbils, el qual serà dut a terme pel servei de Recursos Humans en la tramitació de l'expedient corresponent. Únicament en cas d'extrema urgència, perfectament acreditada, l'adopció de mesures cautelars es podrà fer sense audiència de la persona a la qual s'imposen.

9.2.21 Les propostes que realitzin les comissions d'investigació únicament tindran efectes jurídics davant terceres persones quan siguin acordades per l'òrgan de govern municipal competent en cada cas, prèvia la tramitació de l'expedient corresponent per part del servei de Recursos Humans.

9.2.22. Les persones que formin part del grup entre les quals se seleccionaran aquelles que hagin d'integrar les comissions d'investigació podran exercir funcions d'assessorament, acompanyament i suport de les persones afectades. En el cas que es realitzin aquestes funcions, la persona concreta no podrà formar part de la comissió d'investigació que es pugui constituir per a la tramitació del procediment per a l'avaluació dels fets en què hagi estat implicada la persona a la qual ha assessorat o acompanyat.

3) Instrucció del procediment

(a) INICIACIÓ D'OFICI O A INSTÀNCIA DE PART INTERESSADA

El procediment s'iniciarà, per escrit i de manera motivada, a proposta del servei de prevenció propi, previ informe del servei de Recursos Humans, per resolució de l'òrgan municipal competent, tal com s'estableix en l'apartat VII d'aquest protocol sobre competències i responsabilitats dels diferents òrgans que hi intervenen.

L'actuació del servei de prevenció propi pot ser d'ofici o a instància de part, que es formularà a través de denúncia, que s'ajustarà, en la mesura que sigui possible, al model que s'elabori pel servei de prevenció propi, prèvia consulta al comitè de seguretat i salut.

Es reconeix legitimació per a formular denúncia de fets susceptibles de ser qualificats d'assetjament a les persones següents:

- La persona afectada.
- Les persones adscrites al servei de prevenció propi
- Les persones adscrites a la Secció de Prevenció de Riscos Laborals.
- Les persones adscrites als Servei d'Organització i de Recursos Humans
- Les persones que formen part dels òrgans de representació de personal
- Les seccions sindicals constituïdes en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, encara que no tinguin representació en els òrgans de representació.



- Les persones que formen part del Comitè de Seguretat i Salut.

El servei de prevenció propi pot formular denúncia amb base en la informació facilitada per qualsevol persona que tingui coneixement directe dels fets.

Quan la sol·licitud no estigui formulada per la persona afectada, s'hi haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat perquè es puguin iniciar les actuacions previstes en aquest protocol, llevat d'aquelles actuacions urgents i necessàries per la gravetat dels fets.

En el termini més breu possible i en tot cas en un màxim de deu dies hàbils des de la recepció de la denúncia, el servei de prevenció propi (prèvia reunió de la comissió permanent) emetrà informe sobre la procedència o no d'activar el procediment establert en aquest protocol i l'elevàrà al servei de Recursos Humans, el qual haurà de tramitar l'expedient corresponent en un termini màxim de deu dies hàbils des de la comunicació del servei de prevenció propi.

Les actuacions sobre aquestes conclusions poden ser les següents:

- Arxivar la sol·licitud per no haver-hi indicis suficients d'assetjament laboral o perquè els actes que es relaten són d'una altra naturalesa. En aquest cas, l'arxivament definitiu de la denúncia haurà d'acompanyar-se d'una proposta d'actuació de la secció de prevenció de riscos laborals per tal d'eradicar les causes que han generat aquesta denúncia i que poden donar lloc a l'aparició d'una situació d'assetjament psicològic i altres discriminacions.
- Proposa la incoació d'un expedient disciplinari per haver proves suficients de la comissió d'una infracció sancionable, no derivada d'assetjament laboral.
- Activar el procediment d'investigació regulat en el protocol d'assetjament psicològic i altres discriminacions.

Una vegada el servei de Recursos Humans hagi tramitat l'expedient i s'ha dictat la resolució d'incoació del procediment d'investigació, el servei de prevenció de riscos laborals procedirà a constituir la comissió d'investigació del cas concret.

En aquest cas, s'informarà de manera immediata, a les persones implicades en aquest procediment, de la constitució de la comissió d'investigació, amb indicació dels membres que la integren. Les persones membres de la comissió d'investigació hauran de complir els requisits que es fan constar en l'apartat VII d'aquest protocol en el punt sobre competències i responsabilitats d'aquest òrgan.

(b) MESURES CAUTELARS

Per tal de garantir la seguretat de les persones implicades i evitar els possibles perjudicis que se'n puguin derivar, la comissió d'investigació podrà proposar de manera motivada i en qualsevol de les fases del procediment i amb audiència prèvia a les parts (llevat els casos d'extrema urgència ja indicats), l'adopció de les mesures cautelars que estimi oportunes i que hauran de ser acordades formalment per l'òrgan municipal competent i aplicades pel Servei de Recursos Humans amb totes les garanties personals i laborals per a les persones afectades.



(c) ACTUACIONS DE TRAMITACIÓ

La comissió d'investigació practicarà totes les actuacions corresponents a la instrucció de l'expedient (al·legacions de les parts, admissió i pràctica de proves, etc.), tal i com consta en el punt segon d'aquest apartat.

S'intentarà que les entrevistes, instrument clau en la investigació d'aquest procediment, siguin portades a terme per les persones treballadores que tinguin formació suficient sobre tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa, a més de formació específica i suficient sobre assetjament laboral. L'espai on tinguin lloc reunirà les condicions de confort, privadesa i confidencialitat adequades.

Per garantir la confidencialitat del contingut de la documentació, o qualsevol prova d'altra naturalesa que s'aporti a la investigació del cas per qualsevol de les parts, es farà mitjançant sobre tancat adjunt al model de sol·licitud específic per aquests casos, que serà elaborat pel servei de prevenció propi, prèvia consulta al comitè de seguretat i salut.

(d) PROPOSTA DE RESOLUCIÓ

Una vegada practicades totes les actuacions d'instrucció necessàries, la comissió d'investigació elaborarà l'informe final amb proposta de resolució.

Si la comissió d'investigació considera que ha existit assetjament, proposarà, raonadament, al servei de Recursos Humans que tramiti l'expedient corresponent per tal de sancionar la infracció comesa. En aquest expedient farà prova l'informe final de la comissió d'investigació.

En el cas que la comissió d'investigació conclougui que queda demostrada la conducta d'assetjament per part de la persona denunciada, proposarà la incoació d'ofici del corresponent expedient de responsabilitat patrimonial per tal de rescabalar la persona assetjada dels danys morals i patrimonials que la situació d'assetjament li hagi ocasionat.

Si es comprova que les dades, proves o testimonis aportats a la investigació són falsos, la comissió d'investigació proposarà al Servei de Recursos Humans que incoï l'expedient disciplinari corresponent per tal d'investigar els fets i sancionar les persones responsables, si escau.

En tot allò no previst en aquest protocol, s'aplicaran les disposicions vigents en matèria de règim jurídic de les administracions públiques i procediment administratiu comú.

X. REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es revisarà i modificarà quan així ho faci necessari el seu funcionament o per adaptar-lo a la normativa vigent en cada moment.



En qualsevol cas, la proposta de revisió i modificació la podrà dur a terme qualsevol dels òrgans interessats en aquest procediment: comissió de control i seguiment, servei de prevenció propi, servei d'Organització, servei de Recursos Humans, comitè de seguretat i salut i òrgans de representació del personal.

En tot cas, en la tramitació del procediment de revisió s'escoltarà el comitè de seguretat i salut i els òrgans de representació del personal, els informes dels quals s'incorporaran a l'expedient corresponent.

XI. NATURALSA, VALIDESA I EFICÀCIA JURÍDICA DEL PROTOCOL

Aquest protocol forma part del pla de prevenció de riscos laborals a què es refereix l'article 2 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, que aprova el Reglament de serveis de prevenció de riscos laborals.

Igualment, aquest protocol és complement del protocol per a la prevenció i resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions en l'àmbit laboral aprovat per l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, el qual és d'aplicació supletòria en els casos d'assetjament regulats en aquest protocol.

Atès que el protocol incorpora actuacions amb eficàcia davant terceres persones i aspectes d'organització, s'ha d'afirmar el seu caràcter normatiu, la qual cosa obliga a que s'aprovi, prèvia la tramitació del procediment administratiu corresponent, pel Ple municipal.

Aquest protocol entrarà en vigor als vint dies des de la seva publicació íntegra en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, sempre que s'hagi publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya l'anunci de publicació del BOPB en què se n'ha inserit el text íntegre

XII. DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Actuacions en cas d'incoació de procediment penal.

En el cas que s'incoï un procediment penal pels mateixos fets que hagin motivat la posada en marxa de les comissions d'investigació descrites en aquest protocol, les actuacions administratives quedaran suspeses fins que es dicti resolució ferma en el procediment penal corresponent.

De conformitat amb l'article 31 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público*, sobre concurrència de sancions, no podran sancionar-se els fets que ho hagin estat penalment, en els casos en què s'apreciï identitat de subjecte, fet i fonament.

En el cas que els fets que són objecte d'instrucció per possible assetjament en els termes d'aquests protocol no siguin sancionats penalment, en virtut d'allò que preceptua l'article 77 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre el procedimiento administrativo común de las administraciones públicas*, referit als mitjans de prova, els fets declarats provats per resolucions judicials penals firmes vincularà l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès respecte dels procediments sancionadors que se segueixen per raó de les conductes a què es refereix aquest protocol



Segona. **Modificació de la contingència causant dels procediments d'incapacitat temporal**

En el cas que s'adoptin mesures cautelars que es fonamentin en l'existència d'indicis de fets qualificables de les situacions d'assetjament a què es refereix aquest protocol, que l'informe definitiu de la comissió d'investigació corresponent consideri que ha existit una situació d'assetjament de les descrites en aquest protocol o que s'imposin sancions per actuacions infractores qualificables com a assetjament d'acord amb aquest protocol, el servei de prevenció de riscos laborals o el servei de Recursos Humans durant a terme les actuacions necessàries per posar els informes emesos que acrediten la situació d'assetjament en coneixement de la persona afectada, de la Seguretat Social, de l'Institut Nacional de la Seguretat Social i de la Mútua d'accidents de treball als efectes que es procedeixi, si resulta procedent, a instruir l'expedient de determinació de la contingència causant de la situació d'incapacitat temporal per tal que es reconegui que aquesta és deguda a un accident laboral o malaltia professional.

Igualment, si els òrgans competents de la Seguretat Social declaren o reconeixen la situació d'incapacitat temporal per contingència derivada d'accident de treball o de malaltia professional de la persona afectada, aquesta circumstància farà prova en l'àmbit de la tramitació duta a terme per les comissions d'investigació. El servei de prevenció propi i el servei de recursos humans de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès comunicaran aquesta circumstància a la comissió d'investigació corresponent abans de la terminació de la instrucció del procediment i emissió del seu informe.

Tercera.- Persones menors d'edat no emancipades o amb discapacitat psíquica

En el cas que les persones denunciants o denunciades siguin menors d'edat no emancipades o amb discapacitat psíquica, totes les actuacions que es realitzin s'entendran amb la persona afectada i amb les persones que exerceixen la pàtria potestat o la tutela d'aquestes.

Prèviament a l'adopció de qualsevol mesura que afecti persones menors d'edat no emancipades o persones amb discapacitat psíquica, es farà una avaluació de riscos per part del servei de prevenció propi que determini si l'adopció de les mesures posa en perill la seguretat o la salut d'aquestes persones, especialment, els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament d'aquestes persones derivada de la falta d'experiència, immaduresa per a avaluar riscos existents o potencials i del seu desenvolupament.

XIII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Aquest protocol s'aplicarà, sense retroacció d'actuacions, llevat que la regulació que contingui aquest protocol resulti més favorable i així es demani per la persona interessada, a les actuacions iniciades durant la vigència del protocol per a prevenir i garantir un entorn lliure d'assetjament a la feina, al qual es refereix la resolució d'alcaldia de 17 de maig de 2010, per la qual l'alcaldeixa resta assabentada de l'esmentat protocol.

XIV. DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

A l'entrada en vigor d'aquest protocol quedarà derogat el PROTOCOL PER A PREVENIR I GARANTIR UN ENTORN LLIURE D'ASSETJAMENT A LA FEINA, al qual es refereix la resolució d'alcaldia de 17 de maig de 2010, per la qual l'alcalde resta assabentat de



l'esmentat protocol, sense perjudici que es pugui aplicar a les actuacions iniciades durant la seva vigència que encara no hagin conclòs, en els termes establerts en la disposició transitòria d'aquest protocol.

XV. DISPOSICIÓ FINAL

El Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, elaborat per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, amb el suport de les centrals sindicals CCOO i UGT, complementa, inspira i és directriu interpretativa d'aquest protocol. Les actualitzacions de l'esmentat protocol seran tingudes en compte en la interpretació i aplicació d'aquest.

Cinquè.- **PUBLICAR** el text del "Protocol per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual a l'àmbit laboral" de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès al Butlletí Oficial de la Província, al DOGC i al tauler d'edictes municipal.

Contra aquest acte administratiu, que és definitiu en via administrativa, es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al de la recepció d'aquesta notificació.

No obstant això, podreu exercitar qualsevol altra acció si ho considereu convenient.

La secretària general,
Aurora Corral García

Cerdanyola del Vallès a 8 d'octubre de 2018