



EDICTE

El Ple de l'Ajuntament de La Llagosta en sessió, de 31 de gener de 2019, va aprovar inicialment el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral i/o sindical, publicada a El Periódico de Catalunya, de 11 de febrer de 2019, al BOPB de 12 de febrer de 2019, al DOGC de 14 de febrer de 2019 i al taulell d'anuncis de la corporació.

Durant el període d'informació pública s'han produït al·legacions, el Ple de l'Ajuntament de la Llagosta, en sessió, de 28 de març de 2019, va desestimar les al·legacions i va aprovar definitivament el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral i/o sindical.

En virtut de les previsions de l'article 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local, es procedeix a la publicació de l'aprovació definitiva del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral i/o sindical, que és el següent

PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL I/O SINDICAL

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 3
2. OBJECTIUS DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL 4
3. COMPROMISOS 4
4. L'ASSETJAMENT LABORAL 5
 - 4.1. Tipologies 5
 - 4.1.1. Sexual i per raó de sexe 5
 - 4.1.2. Assetjament psicològic moral 6
 - 4.1.3. Assetjament discriminatori 9
 - 4.1.4. Assetjament sindical 9
 - 4.2. Graus d'assetjament 9
 - 4.3. Fases de l'assetjament 10
5. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ 11
6. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS DE L'AJUNTAMENT 11
7. DRETS I OBLIGACIONS: les persones treballadores 11
8. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: la representació de les persones treballadores 12
9. PROCÉS DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT 13

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142

Óscar Sierra Geona (1 de 1)
Alcalde
Data Signatura: 16/04/2019
HASH: 10cc5bc1be77748d71d82d8427e1703



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 33

- 9.1. Fase de denúncia 13
- 9.2. Fase d'Investigació 14
 - 9.2.1. Composició de la Comissió Tècnica 14
 - 9.2.2. Actuació: INTERVENCIÓ FORMAL 15
 - a) Instrucció 15
 - b) Resolució 17
- 9.3. Fase de seguiment 18
- 10. GARANTIES DEL PROCEDIMENT 18
- 11. REVISIÓ DEL PROTOCOL 19
- 12. Annex assetjament sindical 19
- 13. Marc legal 21
- 14. Models de documents 22

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de la Llagosta vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de la Llagosta tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones de l'Ajuntament de la Llagosta tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, persones proveïdores, col·laborador externs, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Així mateix els i les delegats/es sindicals i els i les representants del personal tenen reconegut, en el desenvolupament de les seves tasques sindicals i laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat. Les conductes discriminatòries relacionades amb la seva tasca laboral i sindical que es puguin produir a la corporació són contràries a la legalitat. La defensa legítima que fan els delegats/es sindicals dels drets laborals dels treballadors públics, pot comportar enfrontaments amb superiors jeràrquics, fets que una vegada posats en el seu coneixement la corporació ha de aturar de forma immediata.

Aquest protocol reuneix en un document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament laboral, també es recullen les actuacions necessàries per l'articulació de solucions de conductes que puguin vulnerar el dret de llibertat sindical a l'Ajuntament de la Llagosta.

Aquest protocol representa el compromís institucional per a l'eradicació d'aquestes conductes, amb la finalitat de garantir la salut del personal tot promocionant un ambient de treball respectuós i saludable. Per això, totes les persones treballadores, i en especial aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixen la responsabilitat d'evitar i denunciar els comportaments de naturalesa ofensiva, humiliant, degradant, hostil o intimidadora que es produeixen a la feina, i de donar suport a aquelles persones que les puguin estar patint.



En aquest document es defineixen el procediment i les responsabilitats de les persones i òrgans que han d'intervenir en els casos d'assetjament i garanteix un tractament tècnic de les accions i de les decisions que es puguin adoptar. El seu abast s'estén a tot el personal que presta serveis a l'Ajuntament de la Llagosta, respecte de la seva actuació en el lloc de prestació dels serveis o en el marc de la mateixa.

Aquest protocol disposa d'un apartat on es defineixen les actuacions necessàries per tal de evitar qualsevol conducta que pugui vulnerar el dret de llibertat sindical dels delegats de la corporació per part d'un superior jeràrquic i/o d'un membre d'altra secció sindical.

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

2. OBJECTIUS DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL

- Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral i sindical del tipus que siguin.
- Focalitzar l'actuació municipal en la prevenció.
- Eradicar qualsevol comportament que pugui considerar-se constitutiu d'assetjament en l'àmbit laboral i/o sindical.
- Establir un marc d'actuació per als casos en què es donin conductes d'assetjament laboral o sindical en l'espai d'aquesta corporació.
- Concretar un procediment d'actuació de manera que s'actui de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions.
- Establir un procediment d'actuació per resoldre les reclamacions, amb eficàcia i rapidesa per evitar l'aparició de conflictes, minimitzant així els danys a les persones i a l'organització.

D'acord amb les orientacions que estableix aquest *Protocol*, els casos d'assetjament no s'han d'ignorar, no es poden tolerar, no s'ha de deixar que es repeteixin o s'agreugin, s'han de posar en coneixement de les persones adequades i se'ls ha de demanar suport. Cal oferir suport a aquelles persones que els puguin estar patint, i s'han de resoldre les reclamacions en origen amb eficàcia i rapidesa per evitar l'aparició de conflictes i minimitzar d'aquesta manera els danys a les persones i a l'organització, mitjançant, si s'escau, mesures cautelars i, posteriorment mesures definitives.

Per altra banda és imprescindible que les actuacions d'assetjament provades per la Comissió tècnica tinguin conseqüències directes pels assetjadors/es ja siguin de tipus disciplinari i/o penal.

3. COMPROMISOS

Per assolir aquests objectius, l'Ajuntament de la Llagosta es compromet a:

- Difondre el protocol a tot el personal per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema, el coneixement per part dels treballadors/es dels seus drets, obligacions i les responsabilitats.

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 33



- Facilitar formació als i les Caps d'Àrea, delegats/des de prevenció i altra personal en funció de les necessitats que es detectin.
- Informar a les empreses externes contractades per l'Ajuntament de l'existència d'aquest *Protocol d'actuació en casos d'assetjament laboral i/o sindical*.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de manera justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no es prendran represàlies contra la persona assetjada que presenti una queixa o una denúncia interna o contra les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El Protocol d'assetjament laboral i sindical és un document viu que s'haurà d'anar adaptant a les legislacions vigents i serà revisat anualment.

4. L'ASSETJAMENT LABORAL

S'entén per assetjament laboral, o *mobbing*, en general, l'agressió psicològica continuada cap a una persona per part del seus companys de treball o caps.

Distingim els assetjament laborals següents:

4.1. Tipologies

4.1.1. Sexual i per raó de sexe

(*aquest tipus d'assetjament laboral està regulat al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe*)

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

a) Assetjament sexual:

Ha estat definit com una situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b) Assetjament per raó de sexe:

Ha estat definit com una situació o un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció del lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.



4.1.2. Assetjament psicològic moral

Es tracta de l'exposició a conductes de violència psicològica adreçades de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una o més persones que actuen des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització de la feina i suposa tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la salut.

És, per tant, una conducta que té com a fi l'aniquilació psicològica de la persona perseguida, s'exerceix de manera sistemàtica i reiterada en el temps, i compleix les condicions següents:

- La finalitat del causant és perjudicar la integritat psíquica del treballador o treballadora i desentendre's del seu deure de protecció en aquest sentit.
- Se li han causat o se li podrien haver causat danys psicològics.
- Aquesta situació es desenvolupa de manera sistemàtica i repetitiva en períodes concrets de temps, i obeeix a un pla preconcebut adreçat a perjudicar la integritat psíquica de l'empleat.
- Que aquesta situació s'hagi mantingut durant un període suficient de temps.

En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'assetjament psicològic o moral (*mobbing*), es requereix que es compleixin les condicions que s'han subratllat en la definició.

Tipus d'assetjament psicològic:

a) **Assetjament descendent:** Pressió exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps per un superior sobre un o més treballadors

b) **Assetjament horitzontal:** Pressió exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps entre iguals

c) **Assetjament ascendent:** Pressió exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps per un/a treballador/a o grup de treballadors/res sobre el seu superior jeràrquic

Exemples:

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament psicològic.



Atac a les víctimes amb mesures organitzatives:

- Mesures destinades a excloure o aïllar de l'activitat professional una persona
- El superior de manera continuada restringeix a la persona les possibilitats de parlar.
- L'abús de poder a través del menyspreu persistent, la fixació d'objectius amb terminis inabastables o l'assignació de tasques impossibles de realitzar.
- L'abús d'autoritat en deixar el treballador de manera continuada sense ocupació efectiva o incomunicat, sense causa que ho justifiqui.
- L'abús de poder en assignar de manera permanent una ocupació en tasques denigrants o sense valor productiu per tal d'humiliar.
- El control desmesurat del rendiment d'una persona.
- Repartiment de la càrrega de treball de manera desproporcionada, assignant-li una quantitat excessiva de feina en relació als altres companys.
- No convocar-lo a reunions amb els seus companys
- No transmetre-li les instruccions ni les ordres necessàries per a la realització de la seva feina, o fer-ho de manera equivocada o contradictòria.
- Se li assignen feines per a les quals l'empleat no té qualificació o bé la que té és més gran que la requerida.
- Es prohibeix als altres empleats que es relacionin amb ell o que li facilitin informació sobre la feina.
- Se li atribueixen errors no comesos, airejant-los i difonent-los davant els caps i a l'interior i a l'exterior de la unitat.
- Accions de represàlia davant de treballadors i treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant l'organització, o davant dels que han col·laborat amb els reclamants.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència
- Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques d'una persona
- Qüestionar constantment les decisions d'una persona
- Denegació reiterada de sol·licituds de permisos de forma discrecional i sense causa justificada.

Atacs a les relacions socials de la víctima:

- Prohibir als col·laboradors que parlin a una persona determinada o restringir el tracte dels companys.
- Refusar la comunicació amb la víctima a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-se directament amb ella.
- No dirigir la paraula a una persona o tractar-la com si no existís.

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 33



Atacs a la vida privada de la víctima:

- Mofar-se o criticar permanentment la vida d'una persona.
- Comentaris sobre que la persona té problemes psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats d'una persona.
- Imitar els gestos, veus, etc. d'una persona.
- Fer semblar estúpida una persona de manera reiterada i repetida.
- Terror telefònic dut a terme pel fustigador.
- Es propaguen rumors sobre la vida personal.

Agressions verbals:

- Crits o insults
- Crítiques permanents i en mal to sobre la feina de la persona.
- Amenaces verbals reiterades, coaccions o intimidacions.

Rumors:

- Parlar malament de la persona a l'esquena, reiteradament.
- Difondre rumors falsos sobre la vida privada de la víctima.

No tindran la consideració d'assetjament psicològic/mobbing:

Aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o de manera més continuada.

Les accions de violència a la feina realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte a la víctima, però que no siguin realitzades de manera reiterada i perllongada en el temps, poden tractar-se de maltractament psicològic a la feina, similars a les incloses en el *mobbing*, però sense el component de repetició i duració que es requereix en aquest cas, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè siguin realitzades en una fase precoç. Com a conductes violentes, han de ser igualment previngudes i avortades com més aviat millor i, en el cas que correspongui, han de ser sancionades d'acord amb el règim disciplinari que contempen el Conveni Col·lectiu i l'Acord de condicions però no com a *mobbing*, perquè no en reuneixen les característiques essencials.

S'ha de tenir en compte que si aquestes situacions no es resolen aviat es possibilita que esdevinguin cròniques i poden evolucionar cap a una situació d'assetjament pròpiament dita.



Així mateix, no es consideren conductes d'assetjament aquelles que, tot i que poden ser incloses aparentment en la definició, es conclouï que per les seves característiques no constitueixen comportaments violents. Per exemple, les amonestacions fundades per no realitzar bé la feina, quan no continguin desqualificacions impropcedents, o bé, quan les proves presentades a la Comissió Tècnica no siguin consistents, sense ser falses.

4.1.3. Assetjament discriminatori

La Llei 51/2003, de 2 de desembre, article 7, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat i la Llei 62/3003, de 30 de desembre, títol II, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, el defineixen com tota conducta de violència psicològica que injustament i desfavorablement diferencia el

tracte a altres basat exclusivament en la pertinença a un grup o una categoria social diferent, com ara la raça, l'origen, l'ètnia, el sexe, la religió, l'edat, una discapacitat, l'orientació sexual, o l'afiliació política o sindical.

Aquestes lleis configuren aquestes conductes com a assetjament, quan tinguin per objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona assetjada i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu, l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, adreçades de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o d'altres que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització de la feina. Suposa tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la salut.

4.1.4. Assetjament sindical

Ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal o no verbal amb el propòsit o l'efecte de vulnerar el dret de llibertat sindical.

Es tracta de conductes discriminatòries relacionades amb les tasques laborals i sindicals que es puguin produir cap a els i les delegades sindicals o bé cap als i les representants del personal, ja sigui des d'una posició de poder o no.

4.2. Graus d'assetjament

Vénen determinats per la intensitat, la durada i la freqüència amb què apareixen les diferents conductes d'assetjament. Podem distingir-ne tres graus:

- **Primer grau:** La víctima és capaç de fer front als atacs i de mantenir les posicions de treball. Fins a aquest moment, les relacions personals de la víctima no se solen veure afectades.
- **Segon grau:** Resulta difícil poder eludir els atacs i les humiliacions de les quals s'és objecte. En conseqüència, el manteniment o la reincorporació al seu lloc





de treball és més costosa. La família i les amistats tendeixen a restar importància al que està esdevenint.

- **Tercer grau:** La reincorporació a la feina és pràcticament impossible i els danys que pateix la víctima requereixen tractament psicològic. La família i les amistats són conscients de la gravetat de l'assumpte.

4.3. Fases de l'assetjament

- **Fase de conflicte:** Aparició del conflicte, amb disputes personals puntuals, diferències d'opinió, persecució d'objectius diferents i friccions personals. Una relació interpersonal bona o neutra canvia bruscament a una de negativa.
- **Fase d'estigmatització:** Comença amb l'adopció per una de les parts en conflicte de les diferents conductes definitòries d'assetjament. El que al principi havia pogut ser un conflicte entre dues persones pot arribar a convertir-se en un conflicte de diverses persones al mateix temps contra una de sola amb l'adopció de comportaments fustigadors grupals. La prolongació d'aquesta fase és deguda a actituds d'evitació o de negació de la realitat per la persona afectada, altres companys i fins i tot per la direcció.
- **Fase d'intervenció des de l'Ajuntament:** Es prendran mesures per apartar del suposat origen del conflicte la persona afectada, encaminades a la resolució positiva (canvi de lloc, foment del diàleg entre els implicats, etc.).
- **Fase de marginació o exclusió de la vida laboral:** En aquest període, la persona afectada alterna la seva feina amb baixes de llarga durada i la persona manifesta diferents patologies com a conseqüència de la seva anterior experiència de fustigació amb els efectes físics, psíquics i socials consegüents.

Conductes que no es consideren assetjament laboral ni sindical (sens perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions):

- Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinades feines.
- Conductes despòtiques adreçades indiscriminadament a diversos treballadors.
- Conflictes durant les vagues i protestes, etc.
- Ofenses puntuals i successives de diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé la feina.
- Conflictes personals i sindicals.

5. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats o empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació



empresarial, d'acord amb el RD 171/2004 que desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la manera d'abordar-lo.

L'assetjament laboral o sindical pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament). L'assetjament laboral o sindical no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

6. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS DE L'AJUNTAMENT

L'Ajuntament de la Llagosta té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i, l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i els principis que estableix aquest Protocol.
- Observar els indicis de qualsevol tipus d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

7. DRETS I OBLIGACIONS: les persones treballadores

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament laboral ni sindical. Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament de la Llagosta tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, els i les comandaments, el personal subordinat, els usuaris i les usuàries i els proveïdors.
- És important mostrar respecte i consideració per totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres...).
- Si una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.





- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les quals es tingui coneixement i, el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament laboral i sindical.

8. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: la representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament laboral i sindical a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa les conductes o els comportaments dels quals en tinguin coneixement, o bé que puguin propiciar-lo.

Sens perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularen mecanismes perquè puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del Protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garanties dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament laboral o sindical.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

9. PROCEDIMENT DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

9.1. Fase de denúncia

El procés d'investigació d'assetjament es pot iniciar per dues vies:

1) Per la presentació al departament de Recursos Humans d'un document que anomenarem "Sol·licitud d'intervenció per assetjament" ([Annex 1](#)), que pot presentar:

- la persona presumptament assetjada
- el seu representant legal

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 33

- els delegats/des de Prevenció
- els representants dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de la Llagosta
- qualsevol altra persona que ho cregui oportú

2) Per denúncia interna i investigació, que serà d'ofici per part del Departament de Recursos Humans si ha estat coneixedor d'alguna situació de possible assetjament.

En tots els casos la persona afectada ha de donar el seu consentiment per escrit per iniciar el procés. (Annex 2)

Quan la informació no provingui de la pròpia persona interessada, l'organització estarà obligada a constatar el cas, i, una vegada confirmat, iniciarà les actuacions previstes en aquest protocol.

El model de "Sol·licitud d'intervenció" ha de ser accessible per a tot el personal de l'Ajuntament de la Llagosta, per la qual cosa es penjarà a la intranet. Per a aquell personal que no disposi de correu electrònic, els documents seran al Departament de Recursos Humans a la seva disposició.

Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions es duran a terme amb respecte cap al denunciador, cap a la presumpta víctima, cap als possibles testimonis i cap a la persona denunciada.

Per tal de garantir la confidencialitat es crearà un registre de les persones que intervenen, la identitat de les quals serà degudament codificada. En tota la documentació que s'elabori per a la gestió del procés, des de la recepció de la denúncia, a través del model Annex 1, hauran de figurar els codis d'identitat enlloc del nom i cognoms.

La codificació es farà de la següent manera:

- Número d'ordre del procés de l'any, expressat en dos dígits (01)
- Any d'inici del procés, expressat en quatre dígits (2018)
- Dígits identificadors dels diferents rols:
- Persona assetjadora AS
- Persona assetjada AV
- Testimoni TE
- Número seqüencial d'ordre, en cada cas, expressat en dos dígits (01)

Exemple: 012018AS01

RRHH acusarà la rebuda del document "Sol·licitud d'intervenció per assetjament" ([Annex 1](#)), l'enregistrarà i codificarà la identitat de les persones que intervenen i, en el termini de 4 dies laborables, procedirà a l'anàlisi dels fets. Si d'aquest anàlisi es



detecten indicis d'assetjament laboral i/o sindical, es procedirà a la constitució de la Comissió tècnica.

La Comissió Tècnica assumirà la funció d'investigació i seguiment dels suposats casos d'assetjament que es puguin donar, així com donarà resposta a aquestes denúncies per escrit.

Si l'anàlisi fet per RRHH no detecta indicis d'assetjament igualment informarà en el temps més breu possible al CSSL i, si aquest òrgan considera que sí hi ha indicis, tindrà la potestat de constituir la Comissió Tècnica.

En el cas d'assetjament sindical, s'informarà al Comitè d'Empresa o Junta de Personal, i als delegats/es de prevenció i, si qualsevol de les dues parts (empresa o delegats de prevenció) o consideren necessari, convocaran d'urgència al Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

9.2. Fase d'Investigació

S'ha de constituir la Comissió Tècnica que iniciarà la fase d'investigació. Aquesta comissió pot adoptar mesures cautelars. La fase d'investigació no ha de sobrepassar dels 20 dies des de la presentació de la denúncia.

9.2.1. Composició de la Comissió Tècnica

- Un representant dels treballadors/es designat per la persona presumptament afectada. En cas de no veure's representat, podria escollir un altre treballador/a de l'Ajuntament.
- Una persona designada per l'Ajuntament (representant de RRHH o Secretària de l'Ajuntament), preferentment amb formació específica.
- Un/a tècnic/a de Prevenció especialitzat en Ergonomia i Psicosociologia (preferentment amb formació en Psicologia)

Cas que qualsevol membre de la Comissió Tècnica es veïés involucrat en un procés d'assetjament o afectat per relació de parentiu o afectiva, amistat o enemistat manifesta, de superioritat o subordinació jeràrquica immediata, o per qualsevol altre tipus de relació directa respecte a la persona afectada o la persona denunciada, que pugui fer dubtar de la seva objectivitat i imparcialitat en el procés, quedarà automàticament invalidat per formar part en aquest concret procés. Si fos la persona denunciada o el denunciant, quedarà invalidada per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució del seu cas.

Tots els implicats tenen dret a ser assistits en tot moment per la representació legal del personal o per assessors.

La Comissió Tècnica durà a terme un primer contacte amb la part denunciant en el termini màxim dels 4 dies laborables següents al de la seva recepció, tret de casos justificats de força major, on l'entrevista es durà a terme al més aviat possible.

A través d'aquest primer contacte, la Comissió Tècnica i la part denunciant realitzaran una anàlisi conjunta sobre els fets denunciats. A partir d'aquí, la part denunciant es ratificarà ([Annex 2](#)) o no en la denúncia.





Una vegada ratificada la denúncia, la Comissió Tècnica té les següents facultats i competències:

- Demanarà a la part afectada el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a tota la informació sobre els fets, l'entorn laboral o qualsevol altra que consideri necessària per al bon desenvolupament del procés (**Annex 2**).
- Podrà acordar, des de la fase inicial, l'adopció de mesures cautelars en aquells casos on les circumstàncies així ho aconsellin.
- Informarà a la part afectada del seu dret a interposar accions legals davant l'òrgan o instància judicial competent.

9.2.2. Actuació: INTERVENCIÓ FORMAL

La Comissió Tècnica tractarà cada cas de manera individualitzada, i vetllarà perquè les persones afectades siguin escoltades i recolzades en tot moment, ja que podrien estar passant per moments delicats, fins i tot d'aïllament.

a) Instrucció

La Comissió Tècnica establirà el Pla de Treball, d'acord amb les pautes següents:

- Valorarà novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara separar les parts implicades mentre es desenvolupa la instrucció. Les mesures cautelars hauran de ser equitatives per a les dues parts implicades en el conflicte, en tant que ambdues tenen la consideració de "presumptes".
- Demanarà i buscarà tota la informació que consideri precisa sobre l'entorn de les parts implicades.
- Utilitzarà les tècniques de recerca que consideri adients i determinarà les persones que seran entrevistades. En aquest sentit, es tindrà en compte les propostes de les parts implicades.
- Durà a terme les entrevistes, seguint els paràmetres següents:
- Comunicarà a les persones entrevistades que la informació a que tingui accés en el curs de la instrucció serà tractada amb caràcter reservat i confidencial, així com les actes que es redactin, tret del supòsit que haguessin de ser utilitzades en un procediment judicial o administratiu.
- Advertirà a les persones entrevistades que tot el que es declari és confidencial, tant per la seva part com per part de les persones que instrueixen el procediment. És per això que no han de compartir amb ningú el contingut de l'entrevista.
- Es recordarà a les persones entrevistades la possibilitat que, si ho desitgen, poden demanar la presència de la representació sindical durant l'entrevista.
- Si fos necessari, es demanarà a les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació necessària per a la instrucció del procediment d'investigació.

L'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones afectades i, entre altres qüestions:

- Si existeix o ha existit assetjament a la feina i de quines característiques, per quin motiu, fase en que es troba, etc.





- Qui o quines persones es consideren que estan practicant aquesta situació d'assetjament i quina relació jeràrquica existeix.
- En quines situacions es materialitza l'assetjament. Si es porta a terme en presència d'altres companys o companyes i, si aquest és el cas, com han reaccionat.
- Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun superior jeràrquic, de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els últims mesos i per quina causa.
- Si altres companys tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant informació complementària.

Les entrevistes es regiran en tot cas per les següents normes:

- Cas que la Comissió decideixi la realització d'una entrevista conjunta amb la persona assetjada i la denunciada, aquesta només tindrà lloc amb el permís exprés d'ambdues.
- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li concedirà. Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que es duguin a terme, garantint la total confidencialitat i reserva del seu contingut. Seran signades per totes les persones que intervinguin i les custodiarà la Comissió Tècnica.
- Determinarà les proves que s'hagin de practicar, establirà el procediment per a la seva obtenció i exercirà aquelles que es determinin. Les custodiarà RRHH.
- Podrà proposar mesures correctores i actuacions concretes.
- La Comissió Tècnica informarà del procediment a seguir a les parts directament implicades i podrà comptar amb la col·laboració d'altres persones per al desenvolupament de les actuacions.
- La intervenció formal tindrà una durada màxima de 20 dies laborables. No obstant, la Comissió Tècnica podrà determinar l'ampliació del termini en casos excepcionals.

b) Resolució

- Una vegada finalitzada la instrucció, la Comissió Tècnica, en un termini de 10 dies laborables, redactarà un informe final de conclusions, que inclourà les propostes de mesures preventives i actuacions concretes.
- Per tal que l'informe sigui el més complet possible, la Comissió tindrà en compte les proves recollides durant el procés d'instrucció, incloent:
 - Declaracions d'afectats, implicats, testimonis, etc.
 - Declaracions per escrit (per al que poden servir correus electrònics corporatius).
 - Informes dels especialistes que tracten l'afectat (que es demanarà l'autorització expressa i per escrit de l'interessat).
 - Qualsevol altra evidència que porti informació útil al procés.
 - L'informe inclourà, com a mínim, la següent informació:
 - Antecedents del cas (resum d'arguments plantejats pels implicats).



- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió i de les proves obtingudes.
- Resum dels principals fets.
- Conclusions i mesures proposades.
 - L'Ajuntament adoptarà les mesures que estimi oportunes, que podran consistir en:
 - Obertura d'expedient disciplinari a la persona o persones assetjadores o a les que hagin presentat una denúncia falsa. S'aplicarà, en el seu cas, el règim disciplinari recollit al Conveni Col·lectiu / Acord de Condicions.
- Protecció de la salut del personal de l'Ajuntament de la Llagosta.
- Suport a la persona afectada pel seu total restabliment al seu lloc de treball.

La comissió tècnica ha d'analitzar les mesures de solució proposades per la persona afectada (recollides a l'annex 1 de sol·licitud d'intervenció o bé les que pugui proposar durant el procés d'instrucció i que tindran com a objectiu la seva tutela íntegra). En aquest sentit es poden sol·licitar mesures organitzacionals o correctives que impliquin obligacions formatives per a l'Ajuntament, canvis de lloc de treball, publicitat de les resolucions de les comissions o dels òrgans judicials que declarin l'existència d'assetjament i que senyalin a l'assetjador, entre d'altres.

- La Comissió facilitarà una còpia de l'informe a totes les parts implicades en el procediment.

9.3. Fase de seguiment

La Comissió Tècnica i el Departament de RRHH han de:

- Efectuar un seguiment de las mesures adoptades.
- Comprovar que no hi ha hagut cap discriminació.
- Supervisar possibles represàlies contra qualsevol treballador que hagi intervingut en el procediment com a testimoni i/o informador.
- Revisar les mesures adoptades en el període màxim d'un mes. Es valorarà l'efectivitat d'aquestes. En el cas que siguin inefectives parcialment o totalment, la Comissió informarà d'aquesta situació.

10. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

1. Totes les persones implicades en una denúncia per assetjament mantindran confidencialitat absoluta sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació, per tal de salvaguardar la dignitat de l'assetjat/da i presumpció d'innocència del suposat assetjador.

2. Durant totes les actuacions i compareixences les persones implicades podran estar acompanyades per una persona de la seva confiança, i, o bé, per un representant legal.



3. En cas de resolució de l'expedient amb una sanció que no comporti l'acomiadament, s'adoptaran les mesures oportunes perquè la víctima no hagi de conviure en el mateix ambient laboral, proposant en primera instància i si és possible, el trasllat de la persona assetjadora.
4. Les baixes per malaltia, relacionades amb una situació d'assetjament, reconegut per la Comissió Tècnica, tindran la condició d'accident de treball i seran adreçades a la Mútua d'accidents de treball per a la seva tramitació i tractament.
5. Si del procés d'investigació es conclou que la denúncia no estava fonamentada o era una denúncia falsa i les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecia mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables d'aquestes actuacions.
6. L'Ajuntament i els comandaments tenen la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe i altres riscos de naturalesa psicosocial, i han de col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el seu personal.
7. El Departament de Recursos Humans informarà el personal de l'existència d'aquest protocol, que estarà a l'abast de tothom a la Intranet corporativa i preveurà la seva difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
8. El Servei extern de Prevenció de Riscos Laborals elaborarà un informe anual de les actuacions realitzades i posarà en coneixement de la Comissió tècnica i del Comitè de Seguretat i Salut les mesures adoptades en cada cas.
9. Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits a l'article 23 i 24 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques.
10. El procés ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tothom qui hi intervé ha de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciants.
11. La corporació ha d'adoptar les mesures que consideri pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors afectats i s'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la comunicació dels fets, compareguin com a testimonis, o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.
12. L'aplicació d'aquest procés no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades utilitzin, paral·lelament o posteriorment, les accions administratives o judicials previstes a la Llei.

11. REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es presentarà al Comitè d'empresa/Junta de personal i al Comitè de Seguretat i Salut. Un cop consensuat s'aprovarà pel Ple Municipal. Tindrà una validesa de quatre anys, prorrogables dos anys més i entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura.

El seu contingut és d'obligat compliment per a tot el personal de l'Ajuntament de la Llagosta.



12. ANNEX ASSETJAMENT SINDICAL

Composició de la comissió tècnica

Per fer la denúncia d'un possible assetjament sindical s'ha de seguir el mateix procediment que per assetjament laboral recollit en aquest protocol, si bé la composició de la comissió tècnica és diferent:

- Un/a representant del sindicat o professional designat pel delegat/da.
- Una persona designada per l'Ajuntament (representant de RRHH o Secretària de

l'Ajuntament)

- Un/a tècnic/a de Prevenció especialitzat en Ergonomia i Psicosociologia (preferentment amb formació en Psicologia)

Drets dels i de les delegats/des sindicals

Els i les delegats/es sindicals com a treballadors/es tenen reconegut, en el desenvolupament de les seves tasques sindicals i laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat. Les conductes discriminatòries relacionades amb la seva tasca laboral i sindical que es puguin produir a la corporació són contràries a la legalitat.

La defensa legítima que fan els i les delegats/es sindicals dels drets laborals dels treballadors/res públics, pot comportar enfrontaments amb superiors jeràrquics, fets que una vegada posats en el seu coneixement la corporació ha de aturar de forma immediata.

Una bona implementació d'aquest apartat del protocol pot permetre identificar les conductes que vulnerin el dret de llibertat sindical i orientar al disseny de les solucions per evitar-les.

Per que aquest protocol sigui d'utilitat és imprescindible que tant els agents socials com els i les representants de l'Ajuntament de la Llagosta tinguin una voluntat real d'arribar a acords,.

Es pretén poder gestionar aquesta problemàtica amb solucions ràpides (quan ja s'han produït les accions antisindicals), amb la determinació de sancions als infractors i amb propostes que puguin ajudar a prevenir situacions similars.

Al marge d'iniciar-se aquest procediment el/la delegat/da es lliure de presentar denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Catalunya, o plantejar una demanda davant el jutjat.

L'Ajuntament de la Llagosta reconeix els següents drets dels delegats/es LOLS de les seccions sindicals, del delegats del personal funcionari del Comitè d'empresa:

- En cap cas no es podrà privar de la promoció laboral o professional de canvi de lloc de treball o dificultar l'augment de categoria o càrrec organitzatiu pel motiu d'exercir l'acció sindical
- Cap delegat LOLS de les seccions sindicals, delegats del personal funcionari o comitè d'empresa no podrà ser traslladat del seu lloc de treball per causa de la seva activitat sindical

L'Ajuntament de la Llagosta d'acord amb els representants sindicals recollirà dins del

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 33

seu règim disciplinari com a falta molt greu:

- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals

13. MARC LEGAL

Normativa europea

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa

a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes

en matèria d'ocupació i treball.

- Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció

de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Normativa espanyola

Constitució espanyola:

-Art. 14: Principi d'igualtat

-Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral o Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

-Art. 35: Dret al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

-Articles 4.2.c, 4.2.e i 54.2.g de l'Estatut dels treballadors

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

-Article 14: Drets individuals dels empleats públics.

- Article 95. Sancions.

-Article 95, punt 2, tipifica com a falta disciplinària de caràcter molt greu l'assetjament laboral (article 95.2, lletra O).

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

- Articles 14, 15 i 16: Protecció, prevenció i avaluació de riscos laborals.

- Article 25: Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

- Article 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat de la feina.

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 33



-Articles 54.2.c, 54.2.e i 54.2.g. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral per causes específiques: Regulat com a acomiadament disciplinari.

Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, preàmbul XI

“Dintre dels delictes de tortures contra la integritat moral, s’inclou la conducta d’assetjament laboral, entès per fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï el que la pateixi, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat”.

Llei 1/2000, de 7 de gener, d’enjudiciament civil

-Article 14 i següents: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l’empresariat de protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.

-Art. 33 i següents: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació amb la previsió de riscos laborals.

Codi Penal

- Articles 173 i 175. Títol VII, Llibre II, sobre integritat moral.

Llei Orgànica de Llibertat Sindical - 11/1985, de 2 d’agost (LOLS):

-Títol V: De la tutela de la llibertat sindical i de la repressió de les conductes antisindicals.

TRLISOS (Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social)

- Art. 8.13 bis Assetjament discriminatori. Quan està motivat per (entre altres motius) per atacs per motius sindicals.

Estatut d’Autonomia de Catalunya

-Art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d’explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

14. MODEL DE DOCUMENTS

Annex 1: Sol·licitud d’intervenció per assetjament

Aquest document s’acompanyarà a la sol·licitud d’estudi de documentació i s’adjuntarà

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 33



tota la documentació que es cregui adient per argumentar el cas denunciat. Mitjançant aquest document se sol·licita l'activació del protocol. Tota aquesta documentació es lliurarà en un sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades, i només hi tindran accés els membres de la Comissió, que l'analitzaran amb el consentiment exprés donat per la persona interessada.

Annex 2: Consentiment informat per a la investigació d'un possible cas d'assetjament

A través d'aquest document es dóna consentiment a què la Comissió tècnica faci les actuacions pertinents.

Les dades personals s'incorporaran en un fitxer automatitzat de Recursos Humans, del qual l'Ajuntament de la Llagosta és responsable, i només es podran cedir de conformitat amb la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. La persona interessada pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, tal com estableix l'article 5 de la mateixa Llei.

**SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT
(Annex 1)**

Codi del cas:

Dades de la persona sol·licitant

Nom i

Cognoms:

DNI: Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Lloc de treball i
departament:

Descripció dels fets

Dades de la persona assetjadora (nom, cognoms, lloc de treball):

Dades de la persona assetjada, si no és la sol·licitant (nom, cognoms, lloc de treball):

Què ha passat? Quan ha passat (període de temps, dies, hora)? Freqüència, possibles

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: http://llagosta.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 33

testimonis, quins efectes està provocant la situació, etc.

Propostes de mesures que poden solucionar els problemes

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del protocol d'assetjament de l'Ajuntament, del qual tinc coneixement i conec el contingut.

CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT (Annex 2)

Codi del cas:

Dades personals

Nom i

Cognoms:

.....

DNI: Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Lloc de treball i
departament:

Consentiment

Dono lliurement i voluntàriament consentiment perquè la informació que he lliurat, relativa a un possible cas d'assetjament, sigui traslladada a la Comissió d'Investigació, d'acord amb el protocol per a la prevenció i procediment d'actuació davant l'assetjament laboral de l'Ajuntament de la Llagosta.

Atès que he estat informat en uns termes comprensibles, que he pogut formular preguntes i que m'han estat aclarits els dubtes presentats en llegir o escoltar la informació específica, autoritzo la Comissió tècnica a practicar l'esmentada investigació i les actuacions que se'n derivin.

Sé que la signatura i l'atorgament d'aquest consentiment informat no implica cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic o psicològic com jurídic. Sé també que puc desdir-me de la signatura d'aquest consentiment en tot moment, comunicant-ho per escrit a la Comissió d'Investigació.

Tinc coneixement que la Comissió tècnica té l'obligació d'informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.

La Comissió tècnica garanteix que en la utilització de les dades facilitades respectarà la confidencialitat i es compromet a no utilitzar-les amb cap altra finalitat que la regulada en el protocol.

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 33

PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

INTRODUCCIÓ

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat entre dones i homes és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de la Llagosta tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones de l'Ajuntament de la Llagosta tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, proveïdors, col·laborador externs, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

L'Ajuntament de la Llagosta, en compliment de la Llei 3/2007, de 20 març, per a la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, declara el seu **compromís** en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar, directament ni indirectament, per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització, establint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans.

Segons recull el RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, i conforme al dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina establert per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Ajuntament de la Llagosta declara que l'assetjament sexual i per l'orientació sexual no ha de ser permès ni tolerat sota cap circumstància. No ha de ser ignorat. I serà sancionat amb contundència.

D'acord amb les orientacions que estableix aquest Protocol, els casos d'assetjament no s'han d'ignorar, no es poden tolerar, no s'ha de deixar que es repeteixin o

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 33

s'agreguin, s'han de posar en coneixement de les persones adequades i se'ls ha de demanar suport, cal oferir suport a aquelles persones que els puguin estar patint, i s'han de resoldre les reclamacions en origen amb eficàcia i rapidesa per evitar l'aparició de conflictes i minimitzar d'aquesta manera els danys a les persones i a l'organització.

COMPROMISOS

Per assolir aquest objectiu, l'Ajuntament de la Llagosta es compromet a:

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

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos. És un document viu que s'haurà d'anar adaptant a les legislacions vigents i serà revisat anualment.

DEFINICIÓ de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Exemples

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

Assetjament sexual

Ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.





Verbal	No verbal	Físic
<ul style="list-style-type: none"> • Fer comentaris sexuals obscens. • Fer bromes sexuals ofensives. • Fer servir formes denigrants o obscenes. • Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. • Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals. • Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, quan la persona objecte de les invitacions ha deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes. • Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. • Demanar favors sexuals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, calendaris, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apropament físic excessiu. • Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària. • El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats...). • Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assejament per raó de sexe

Ha estat definit com una situació o un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció del lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assejament per raó de sexe es manifesta per la repetició i l'acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona pel motiu del seu gènere:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.





- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir l'accés als mitjans adequats per realitzar-la.
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

TIPOLOGIES d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

En funció de si es condiciona o no un dret, es distingeix:

Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo)	Assetjament ambiental
Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.	El comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu... comentaris de naturalesa sexual, bromes... Normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat de comportament.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se tant a dones com a homes i es poden produir entre persones del mateix sexe:

- Entre companys i companyes (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent).
- D'un subordinat o subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament sexual o per raó del sexe quan la persona assetjadora o l'afectada està vinculada externament d'alguna manera a l'Ajuntament:



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNMEM540SJFE | Verificació: http://llagosta.eadministracio.cat/ Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 33

usuaris, proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional, però en qualsevol cas és inacceptable.

Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

FASES DE L'ASSETJAMENT

- **Fase de conflicte:** Aparició del conflicte, amb disputes personals puntuals, diferències d'opinió, persecució d'objectius diferents i friccions personals. Una relació interpersonal bona o neutra canvia bruscament a una de negativa.
- **Fase d'estigmatització:** Comença amb l'adopció per una de les parts en conflicte de les diferents conductes definitòries d'assetjament. El que al principi havia pogut ser un conflicte entre dues persones pot arribar a convertir-se en un conflicte de diverses persones al mateix temps contra una de sola amb l'adopció de comportaments fustigadors grupals. La prolongació d'aquesta fase és deguda a actituds d'evitació o de negació de la realitat per la persona afectada, altres companys i fins i tot per la direcció.
- **Fase d'intervenció des de l'Ajuntament:** Es prendran mesures per apartar del suposat origen del conflicte la persona afectada, encaminades a la resolució positiva (canvi de lloc, foment del diàleg entre les persones implicades, etc.).





- **Fase de marginació o exclusió de la vida laboral:** En aquest període, la persona afectada alterna la seva feina amb baixes de llarga durada i la persona manifesta diferents patologies com a conseqüència de la seva anterior experiència de fustigació amb els efectes físics, psíquics i socials consegüents.

Conductes que no es consideren assetjament laboral (sens perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinades feines.
- Conductes despòtiques adreçades indiscriminadament a diversos treballadors.
- Conflictes durant les vagues i protestes, etc.
- Ofenses puntuals i successives de diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé la feina.
- Conflictes personals i sindicals.

L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats o empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial, d'acord amb el RD 171/2004, que desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la manera d'abordar-lo.

L'assetjament sexual o per raó sexe pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament). L'assetjament sexual o per raó de sexe no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

Obligacions i orientacions de l'Ajuntament

L'Ajuntament de la Llagosta té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 33



- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i els principis que estableix aquest *Protocol*.
- Observar els indicis d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament moral.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Drets i obligacions: les persones treballadores

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.
- Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.
- L'obligació de tractar les altres persones amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament de la Llagosta tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte companys i companyes, comandaments, subordinats, usuaris i proveïdors.
- És important mostrar respecte i consideració per totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres...).
- Si una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.
- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i per orientació sexual.

Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.



Sens perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del *Protocol*.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que pugin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garanties dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament laboral.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Diagrama de flux del circuit d'actuació

Garanties del procés

Durant tots aquests tràmits de la investigació cal tenir present que:

- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.
- Al llarg de tot el procés, la persona afectada pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança.
- També, en qualsevol moment del procés, la persona afectada pot demanar la reobertura de l'expedient si no està d'acord amb el seu desenvolupament.

El procés ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tothom qui hi intervé ha de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciants.

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, se li haurà de restituir en les condicions més pròximes possibles a la seva situació laboral d'origen, amb acord de la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.

La corporació ha d'adoptar les mesures que consideri pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors afectats i s'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la comunicació dels fets, compareguin com a testimonis, o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Qualsevol empleat públic té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament laboral que conegui.

La persona afectada d'un assetjament sexual o per raó de sexe pot denunciar davant l'organització i tindrà dret a resposta sempre que hi hagi constància de la seva denúncia.

L'aplicació d'aquest procés no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades utilitzin, paral·lelament o posteriorment, les accions administratives o judicials previstes

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 33

a la Llei.

Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest *Protocol* i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

- **Assetjament sexual i per raó de sexe** : Regulat com a falta molt greu a l'article 95.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.

Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral per causes específiques: Regulat com a acomiadament disciplinari a l'article 54.2.c, 54.2.e i 54.2.g del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

- **Assetjament sexual:** Regulat a l'article 184 del Codi Penal.

MARC LEGAL

L'Ajuntament de la Llagosta es compromet a difondre aquest *Protocol* i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus treballadors, i, en especial, als i les caps d'àrea, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.

Les empreses externes contractades per l'Administració seran informades de l'existència d'aquest *Protocol d'actuació en casos l'assetjament sexual o per raó de sexe*.

Normativa europea

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Normativa espanyola

- Article 7 LOI 2007, sobre assetjament sexual/raó de sexe.
- Constitució espanyola:

Art. 14: Principi d'igualtat

Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral o Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Art. 35: Dret al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Ajuntament de La Llagosta

Plaça Antoni Baqué, 1, La Llagosta. 08120 Barcelona. Tel. 935603911. Fax: 935741142



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNE540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 33

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Art. 7: Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.

Art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, si escau, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral. o Article 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament en el treball.

Article 51: Criteris d'actuació de les administracions públiques. Igualtat entre homes i dones.

Article 62: Protocol davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Articles 4.2.c, 4.2.e i 54.2.g de l'Estatut dels treballadors
- Article 173 sobre integritat moral, article 175 per als funcionaris. Article 184 sobre assetjament sexual del Codi Penal.
- Reial Decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

Article 14: Drets individuals dels empleats públics. Article 95. sancions.

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

Articles 14, 15 i 16: Protecció, prevenció i avaluació de riscos laborals.

Article 25: Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos.

Article 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat de la feina.

- Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil.

Article 11 bis: Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 14 i següents: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.

Art. 33 i següents: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació amb la previsió de riscos laborals.

- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social:

Art. 8.13: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

Art. 8.13 bis: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

- Estatut d'Autonomia de Catalunya o Art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:





Art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei 11/2014, de 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.

Així mateix, en compliment del que disposa l'article 66.1 del Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, i l'article 70 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local, s'exposa al públic al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona per a la seva entrada en vigor el quinzè dia posterior a la seva publicació..

La Llagosta,
Document signat electrònicament
L'alcalde



Codi Validació: 4ZS2EQRMZKW269TNEM540SJFE | Verificació: <http://llagosta.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 33