



ANUNCI D'APROVACIÓ DEFINITIVA

Havent transcorregut el període d'exposició pública, sense que s'hagin presentat reclamacions, quedat automàticament elevat a definitiu l'Acord plenari inicial aprovat del Protocol Municipal per a la prevenció, detecció i abordatge de tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, el text íntegre del qual es fa públic, per al seu general coneixement i en compliment del previst en l'article 178 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i 65 del Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals aprovat per Decret 179/1995, de 13 de juny.

ÍNDEX

Declaració Institucional	
1. Objecte del protocol i legislació de referència.....	
2. Definicions i conceptes previs.....	
1. L'assetjament per raó de sexe	
2. L'assetjament sexual	
1. Verbal	
2. No verbal	
3. Físic	
3. L'assetjament psicològic o mobbing	
1. Abús autoritat	
2. Tracte vexatori	
3. Conducta discriminatòria	
4. Exclusions	
3. Drets, obligacions i orientacions pràctiques	
1. Drets i Obligacions	
2. Orientacions pràctiques per la víctima d'una situació d'assetjament	
3. Orientacions pràctiques pels testimonis davant d'una situació d'assetjament .	
4. Informació, sensibilització i formació	
5. Estructura i procediment d'actuació	
1. Estructura	
2. Procediment d'actuació	
6. Garanties del process i terminis	
7. Sancions i accions correctives	



Codi Validació: 4W2W4H4NTD3CJGZCSY3CF6L6Z4 | Verificació: <http://vilamajor.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 21





8. Annexos:

1. Annex I. Circular Informativa
2. Annex II. Denúncia per situació d'assetjament
3. Annex III. Consentiment d'inici de la investigació per presumpte assetjament
4. Annex IV. Informe de conclusions
5. Annex V. Informe de seguiment anual del protocol

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós, motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'entorn laboral. Totes les dones i homes de l'Ajuntament tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, obligació de tractar tothom amb qui es relacionen amb respecte. Respectant, alhora, la llibertat d'expressió i el dret de queixa.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic no seran permesos ni tolerats en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó tractes i en cas necessari sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, l'Ajuntament demana que cada una de les persones de la institució assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament de qualsevol tipus, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol.

L'Ajuntament es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres, per tal de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.





- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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

Signat, a Sant Pere de Vilamajor, desembre de 2018

L'alcaldesa

Els representants dels treballadors/es

1. OBJECTE DEL PROTOCOL I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

Objectiu general: El protocol per a la prevenció i l'abordatge de tot tipus d'assetjament a l'àmbit laboral pretén prevenir i combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual o psicològic i altres discriminacions que es puguin produir a l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor.

Objectius específics:

- Configurar i establir un circuit per a la detecció i abordatge de casos d'assetjament.
- Organitzar les mesures de formació i accions de prevenció per al personal de l'Ajuntament.

Legislació de referència:

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

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

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

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

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

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.





Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que en l'article 92.h) recull els drets dels funcionaris, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que recull a l'article 4.2 del els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de prevenció de riscos laborals, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront l'assetjament sexual.

Sota aquesta normativa, s'ha posat l'accent en articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc del propi Ajuntament.

2. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS

L'assetjament dins l'àmbit laboral es pot 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 poder ser considerades assetjament.

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament pot afectar tant dones com homes i es pot produir, també, entre persones del mateix sexe.

Pot produir-se entre companys/es (assetjament horitzontal); d'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent); i per part d'una persona subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considerarà assetjament dins l'àmbit laboral quan afecta una persona vinculada externament a l'entitat o es produeix per part d'aquesta: ciutadania, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

2.1 L'Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe és la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona o pel fet de no respondre als paràmetres atribuïts tradicionalment al gènere masculí:

- Mostrar conductes discriminatòries envers aquesta persona.
- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.





- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'aquesta persona.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat 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 –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.

2.2 L'Assetjament sexual

L'assetjament sexual és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, creant un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

2.2.1 Verbal:

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Expressar formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.





- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Expressar demandes de favors sexuals.

2.2.2 No verbal:

- Mostrar mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual.

2.2.3 Físic:

- Tenir un apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos. Dins l'assetjament sexual, es troba l'anomenat assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

2.3 Assetjament psicològic o mobbing:

L'assetjament psicològic és la pràctica continuada de violència psicològica, anomenada mobbing. Habitualment l'exerceix una persona de rang superior envers una de subordinada, però el mobbing també pot ser horitzontal (entre iguals), o fins i tot ascendent (persona subordinada cap a una de superior).





Són aquelles situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen violència psicològica extrema de forma sistemàtica sobre una altra persona al lloc de feina.

L'assetjament psicològic o mobbing destrueix l'estabilitat psicològica d'una persona mitjançant el descrèdit i el rumor. Es pot practicar assetjant en grup, de tal manera que la víctima no es pugui defensar, no pugui parlar, o bé que la seva paraula no tingui cap valor. La indefensió de la víctima prové de la passivitat dels testimonis de la violència.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

2.3.1 Abús d'autoritat:

- Falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- Assignació de tasques molt per sota de les capacitats.
- Que el càrrec superior prohibeixi o restringeixi les relacions amb la resta de l'equip.
- Assignar tasques amb dades errònies.

2.3.2 Tracte vexatori:

- No dirigir la paraula a la persona treballadora.
- Tractar a una persona com si no existís.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina.
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic.

2.3.3 Conducta discriminatòria:

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

2.4 Exclusions

Quedaran exclosos del concepte d'assetjament en l'àmbit laboral aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret, que es poden donar en el marc de les relacions humanes.





3. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

3.1 Drets i obligacions:

LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT:

L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor 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 respecte la dignitat de les persones treballadores de l'entitat.

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

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis de qualsevol tipus d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i 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.

LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES:

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir qualsevol tipus d'assetjament en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'entitat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense 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 puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra aquestes conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

LES PERSONES TREBALLADORES:





Tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes. Al següent apartat s'expliquen les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar enfront una situació d'assetjament.

L'obligació de tractar les altres amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats/des, persones usuàries i proveïdors. És important mostrar respecte i consideració envers totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma 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 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 ja s'ha resolt un cas.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

3.2 Orientacions pràctiques per la víctima d'una situació d'assetjament

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament

L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i dóna suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Com has d'actuar?:

A. Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.

Per exemple, parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, fer-li saber per escrit. L'escrit hauria de contenir:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.





Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una denúncia interna sota aquest protocol.

B. Documentar l'assetjament: prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident, detallant què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha tingut lloc –especificant dia i hora–, com s'ha produït i si hi ha algú altre que ho hagi presenciat. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

C. Demanar suport.

En cas que resulti difícil o impossible adreçar-se directament a la persona que està assetjant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor.

La persona de referència iniciarà el tràmit necessari per tal de començar la investigació, previ consentiment de la persona presumptament assetjada, i informará i assessorará a la persona afectada sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

D. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia institució (denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'Ajuntament: demanar l'assistència d'una persona de referència i, si s'escau, presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa o judicial per protegir els drets i sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes es pot acudir a la via penal. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

3.3 Orientacions pràctiques pels testimonis davant d'una situació d'assetjament

Si observes que alguna persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

A. Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.





B. Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua, es recomana que l'afectat/da ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

C. Informar-ne, demanar suport i/o presentar una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta té dret a presentar una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

4. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip de govern per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, d'acord amb la representació dels treballadors/res, garantirà que:

- Es distribueixi una circular informativa (ANNEX I) a totes les persones treballadores i també a les noves incorporacions.
- El protocol estarà disponible i accessible per a tota la plantilla al tauler d'anuncis o al web municipal.

L'Ajuntament d'acord amb la representació dels treballadors/res, organitzarà accions específiques de formació a tot el personal, entorn de:

- Què és i què no és assetjament.
- La política de prevenció de tot tipus d'assetjament.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

5. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

5.1 Estructura

A efectes del present Protocol, es considera:



Codi Validació: 4W2W4H4NTD3CJGZC5Y3CF6L6Z4 | Verificació: <http://vilamajor.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 21



Persona protegida: el personal de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, independentment del tipus de relació laboral.

Denunciant: tota persona que hagi formulat una denúncia interna en virtut del present protocol.

Denunciada: tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una denúncia interna per presumpte assetjament.

Protecció del dret a la intimitat i a una protecció integral de la salut: en tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment. A tota aquella persona que hagi pogut participar en qualsevol de les fases del procediment se li exigirà el deure de confidencialitat, que impedeix explicar, difondre o informar sobre el procés.

El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà per l'establert en la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades personal. Des de l'inici del procediment iniciat per la Comissió d'Investigació, tant la persona denunciant com la denunciada tindran dret d'accés al material existent en relació amb el procés. Aquest accés no inclou el contingut de la denúncia, que ha de ser sempre confidencial i que no ha de formar part del procediment.

L'Ajuntament s'assegurarà que les persones que intervinguin en qualitat de testimoni o facilitin informació, no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies.

Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà un assumpte disciplinari.

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

Així mateix, l'Ajuntament garantirà en tots els casos, el desenvolupament de les fases del procediment, una vegada activat aquest protocol.

La persona de referència: és aquella persona que ha estat designada per part de l'Ajuntament (mitjançant un acord amb la representació de les persones treballadores) per rebre aquelles denúncies per part del personal sobre una possible situació d'assetjament laboral, i per iniciar el tràmit d'investigació amb la contractació d'una empresa externa, si s'escau.

Funcions de la persona de referència:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic.





- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de support i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

La Comissió de Seguiment

És un òrgan format per les persones de referència d'aquest protocol, membres del propi Ajuntament, constituïda per fer un seguiment d'una denúncia sobre possible assetjament laboral.

La constitució de la Comissió de Seguiment quedarà definida des del moment que es faci l'aprovació del protocol amb l'acord dels representants legals de les persones treballadores.

Les persones de referència a l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor seran:

Nom, cognom i àrea
Regidor de l'Àrea d'Igualtat o Serveis Socials.
Delegats Sindicals de l'Ajuntament

Funcions de la comissió

La seva funció és:

- Tenir coneixement de la presentació d'una denuncia per part d'un treballador,
- Resoldre en cas necessari d'intervenir les qüestions que es puguin plantejar per part de l'empresa externa,
- Elaborar la proposta de resolució d'acord amb l'informe de conclusions presentat per l'empresa que realitza la investigació.

5.2 Procediment d'actuació

Ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

Primer: Comunicació

En el cas que una persona treballadora consideri que està passant per una situació tipificada com a assetjament en l'àmbit laboral podrà dirigir-se a la persona de referència, si ho considera





necessari acompanyat per el delegat sindical, i s'iniciarà el tràmit descrit a continuació i es formalitzarà un acte d'inici de tramitació.

La comunicació haurà d'especificar el següent (Annex II):

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació de la persona víctima (en cas que no sigui la mateixa que la denunciant).
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables de la situació d'assetjament.
- Descripció del fets objecte de la comunicació.

Segon: Recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

La persona de referència informarà a la Comissió de Seguiment i contractarà al Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament o una altre empresa experta en la matèria, en la màxima celeritat possible.

La persona de referència prendre les mesures cautelars necessàries per garantir la seguretat de la persona denunciant.

L'activació del protocol només es farà prèvia signatura de l'autorització d'inici d'investigació de la persona denunciant.

Tercer: Investigació

Es tramitarà seguint les indicacions de l'empresa contractada.

Quart: Mesures cautelars

En funció del cas, es podran aplicar possibles mesures cautelars com la separació de la persona afectada del focus del conflicte.

Mentre no es resolgui el cas, aquestes mesures no podran suposar per la persona denunciant, ni per la denunciada, un perjudici en les seves condicions de treball.

Quan la constatació dels fets no fos possible, la persona denunciant no serà objecte de represàlia alguna, tret que es demostrés la falsedat de les acusacions, en aquest cas s'iniciarà





l'expedient disciplinari oportú. Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma falta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada i/o a l'Ajuntament, la Comissió podrà instar la corresponent actuació disciplinària, independentment les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

Cinquè: Informe de conclusions. Resolució

D'acord amb la valoració realitzada de la situació, la persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o d'assetjament psicològic i es proposaran les mesures correctores precises per donar fi o minimitzar el risc laboral que s'ha produït, de conformitat amb l'article 15 de la Llei 8/1997, de Prevenció de Riscos Laborals.

La Comissió de Seguiment haurà d'informar de la proposta de resolució a l'alcaldia, que és qui en última instància ha de prendre la decisió de resolució que inclogui les sancions que cal emprendre.

Per tant, la resolució implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

Sisè: Expedient disciplinari

En els casos pertinents es podrà sol·licitar l'obertura d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu, greu, o lleu d'acord amb els fets provats.

Setè: Atenció a la persona assetjada

Si es confirma la situació d'assetjament, l'Ajuntament facilitarà a la persona assetjada suport mèdic i psicològic en cas que aquesta així ho sol·liciti.

Vuitè: Seguiment

La Comissió haurà de supervisar la situació posterior per assegurar-se que l'assetjament ha cessat.

6. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

La persona que presenta una queixa o una denuncia té el dret a:





- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

7. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic es tractaran com a una infracció disciplinària.

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

Tal i com marca l'Estatut dels Treballadors són motiu d'acomiadament disciplinari, entre d'altres, "l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa" (art. 54.2g).

Així mateix, la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual (art. 8.13) i com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe (art. 8.13 bis).

Les conductes de represalia 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.

ANNEX I

CIRCULAR INFORMATIVA

Assetjament en l'àmbit laboral Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor

1. Què és l'assetjament en l'àmbit laboral?

L'assetjament dins l'àmbit laboral es pot manifestar en una gran varietat de formes i pot afectar tant dones com homes. Pot produir-se entre companys/es (assetjament





horitzontal); d'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent); i per part d'una persona subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent).

2. Tipus d'assetjament:

a. L'assetjament per raó de sexe és la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona.

b. L'assetjament sexual és la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat d'índole sexual.

c. L'assetjament psicològic és la pràctica continuada de violència psicològica, també anomenada mobbing.

3. Què no és assetjament?

♣ Quan es busca millorar el treball.

♣ Autoritarisme excessiu.

♣ Aquella activitat laboral que per si mateixa comporta un aïllament de la persona treballadora.

♣ Falta de comunicació.

♣ Friccions o tensions puntuals.

4. Actuacions de l'Ajuntament per la prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral:

- Declaració institucional on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol comportament o conducta d'assetjament, defensant el dret de tot el personal a ésser tractat amb dignitat i on s'indica de forma explícita que els comportaments d'assetjament no es permetran.
- Desenvolupament d'un protocol d'actuació que identifica les situacions d'assetjament i informa del procediment a seguir per la víctima davant una situació d'aquest tipus, assegurant la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.
- En aquest protocol s'ha creat la figura de la persona de referència, que és aquella persona que ha estat designada per part de l'Ajuntament per rebre les denúncies del personal sobre qualsevol possible situació d'assetjament en l'àmbit laboral.





- Programa d'informació i formació dirigida al personal sobre els aspectes d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Establiment de normes aplicadores de sanció.

5. Què fer si et trobes en una situació d'assetjament?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament has d'informar de la situació a la persona de referència que estableix aquest protocol.

Ella t'informarà sobre els teus drets i obligacions i les diferents opcions per procedir amb la resolució del problema.

La denúncia haurà de dirigir-se a la persona de referència per escrit. Aquesta, realitzarà els tràmits oportuns, i, si s'escau, activarà el protocol prèvia autorització signada de la persona denunciant, garantint la confidencialitat en tot moment.

Les persones de referència a l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor seran:

Nom, cognom i àrea
Regidor de l'Àrea d'Igualtat o Serveis Socials.
Delegats Sindicals de l'Ajuntament

ANNEX II

DENÚNCIA PER SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Nom i cognoms de la persona denunciant
Nom i cognoms i posició laboral de la presumpta persona assetjada





Descripció dels fets
Dates, durada i freqüència dels fets
Llocs dels fets
Noms i cognoms de possibles testimonies

Lloc i data Signatura

ANNEX III

CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESUMPTE ASSETJAMENT

DADES PERSONALS

Nom i cognoms:.....

NIF:.....



Codi Validació: 4W2WH4NTD3CJGZCSY3CF6L6Z4 | Verificació: <http://vilamajor.eadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 21



Telèfon de contacte:.....

Mail:.....

CONSENTIMENT

Consenteixo que es comenci la investigació sobre el presumpte assetjament i sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

També manifesto que conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de tot tipus d'assetjament de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data Signatura

ANNEX IV

INFORME DE CONCLUSIONS

Cas:..... Data:.....

PROCEDIMENT

Explicar les entrevistes a la persona que presenta la denúncia, als possibles testimonis, a la persona denunciada, si ha estat necessari assessorament extern (professionals de psicologia, dret, medicina...), etc.

RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ

Indicar si hi ha indicis d'assetjament (quin tipus) o no, o si la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

MESURES CORRECTORES

Signatura de les persones de referència en cas d'assetjament (mínim dues tercers parts de la Comissió de Seguiment).

ANNEX V

INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL





Nombre de denúncies i/o assessorament, tipologia:

Modificacions i noves adaptacions del protocol:

Contingut del protocol, documentació (sol·licitud, informes, etc.), membres de la Comissió.

Data:..... Signatura de la Comissió de Seguiment

Contra el present Acord, es podrà interposar recurs contenciós-administratiu, davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya amb seu a Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà a la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa.

Pamela Isus Saurí

Alcaldessa en funcions

Sant Pere de Vilamajor, document signat electrònicament.



Codi Validació: 4W2W4H4TD3CJGZC5Y3CF6L6Z4 | Verificació: <http://vilamajor.eadadministracio.cat/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 21