Sello de Órgano de Secretaría (1 de 1)
Ajuntament d' Alpicat
Data Signatura: 29/11/2022
HASH: 134835ae932d48e25cf5d4c2da68cd62

CERTIFICAT

EXPEDIENT NÚM.	ÒRGAN COL·LEGIAT	DATA DE LA SESSIÓ
2047/2022	El ple	28/11/2022

En qualitat de secretari d'aquest òrgan,

CERTIFICO:

Que en la sessió celebrada en la data a dalt indicada es va adoptar el següent acord:

2047/2022. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT MORAL, DISCRIMINATORI O LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'ALPICAT	
Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment

RESOLUCIÓ

2047/2022. **Protocol** per la prevenció i gestió de l'assetjament moral, discriminatori o laboral.

El Ple per unanimitat acorda:

1. Aprovar el text del protocol per a l'assetjament moral, discriminatori o laboral de l' Ajuntament d'Alpicat que s'incorpora com annex a aquesta proposta.

2. Facultar a l'Alcalde tan amplament com s'escaigui en dret per a la signatura d'aquest protocol.

Annex. El text íntegre de l'acord és el següent:

"Protocol per la prevenció i gestió de l'assetjament moral, discriminatori o laboral

1. Preàmbul

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 28

El Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament és un instrument clau per garantir, concretar i fer efectiva l'empara dels drets fonamentals i l'obligació de protecció de la salut i de la igualtat de les persones treballadores.

És per això que l'Ajuntament d'Alpicat, consultada la representació sindical dels treballadores, es comprometen a regular, mitjançant aquest Protocol, la problemàtica de l'assetjament en el treball, establint, així, un mètode que s'apliqui, tant per prevenir a través de la formació, la responsabilitat i la informació, com per solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, amb les garanties oportunes i d'acord amb les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Les accions de prevenció negociades entre l'Ajuntament d'Alpicat i la representació de les persones treballadores són les següents:

- *El Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament és una eina fonamental per a la prevenció i el tractament de la violència i l'assetjament, tant físic com psicològic.*
- *Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament i la violència en les relacions personals i laborals.*
- *Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).*
- *Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.*
- *Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè ho conegui tot el que tingui relació laboral amb l'Ajuntament d'Alpicat.*
- *Implantar un procediment efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.*
- *Estar atents a possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar-ne proactivament en la detecció.*
- *Facilitar i donar el suport a totes les activitats previstes en el present Protocol.*
- *Facilitar suport, informació i accés als recursos existents a les persones que hagin estat víctimes d'aquests comportaments i actuar en conseqüència contra les persones que els ocasionen.*
- *Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 28

2. Presentació

2.1. Antecedents

La Constitució espanyola reconeix com a dret fonamental "la dignitat de la persona, els drets inviolables que són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat..." A l'article 14, descriu com tothom es igual davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. I en l'article 15, inclou com a dret fonamental que tothom té dret a la vida i a la integritat física i moral sense que, en cap cas, poden ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya en l'article 15 reconeix com a dret de les persones: 1.- Els ciutadans de Catalunya són titulars dels drets i deures reconeguts per les normes a què fa referència l'article 4.1. 2.-Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Tanmateix, a l´article del 25 de Drets en l'àmbit laboral, es reconeix que tots els treballadors i les treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. I en l'article 41, Perspectiva de gènere, els poders públics han de garantir el compliment del principi d' igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir la no discriminació de les dones a causa d'embaràs o maternitat.

L'article 4.2 apart c) i d) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, recull en els drets laborals la no discriminació directa o indirecta al treball per raó de sexe, estat civil, edat, origen racial, ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació i per raó de llengua; també, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, al respecte de la intimitat i a la a la dignitat; incloent-hi la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.[1]

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes, a partir de l'article 6 fins el 13, fa referència a la discriminació directa i indirecta, l'assetjament sexual i per raó de sexe, la discriminació per embaràs i maternitat, la indemnitat davant les represàlies, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries, a les accions positives, a la tutela judicial efectiva i la prova específica en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada de provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. Tanmateix, s'estableix els principis fonamentals de l'administració per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. [2]

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 28

En el desenvolupament dels principis anteriors es promulga el R.D.L. 5/2015 de 30 d
octubre, text refós de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic on es tipifiquen com a faltes
disciplinaries de caràcter greu, els assetjaments de naturalesa discriminatòria, l'assetjament
moral, sexual, per raons de sexe i orientació sexual (article 95.2, lletra b) i l'assetjament
laboral (article 95.2, lletra o).

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista que en
recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d
assetjament per raó de sexe, integrats en aquest Protocol. Així mateix, els art. 27, 28 i 29
defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral:
actuacions de sensibilització i formació, negociacions i acords col·lectius i subvencions a
empreses.

A l'article 5 tercer s'esmenta que un del àmbits en que la violència masclista es pot
manifestar és el laboral, i afegeix que pot consistir en la violència física, sexual o psicològica
que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora de la feina i de
l'horari laboral, si hi té relació; aquest pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de
sexe i assetjament sexual

A Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes prescriu
que les administracions públiques han de promoure les condicions de treball que evitin l
assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics
per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les
víctimes.

Igualment el R.D.L. 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de
tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

En la influència de les diferents normatives en l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó
de sexe. Han contribuït al desenvolupament i tractament d'aquests conceptes:

- *El concepte de discriminació directa. D'una banda l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en què estan definits ambdós conceptes i la discriminació, així com la definició de discriminació directa de l'article 14 de la Constitució Espanyola.*

- *Les definicions de la violència de gènere, definida per la Nacions Unides en la Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de discriminació envers la dona (CEDAW) en 1979 i ratificada per 187 països i ratificada per Espanya al BOE el 21.04.1984. La llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Directiva 2006 /54/CE del parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en temes de treball i ocupació.*

- *Els riscos psicosocials a l'àmbit laboral és l'altre dimensió en la construcció de l assetjament sexual i per raó de sexe. La Llei General de Seguretat Social articles 115.2 i 115.3. També la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals regula,*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 28

a l'article 14, l'obligació de l'empresari de prevenir els riscos laborals i de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

2.2. Principis i garanties

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, estan recollits en l'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que n'integri la tècnica, l organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

Així mateix, a l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar per a l'organització, s'ha d'integrar en el conjunt d'activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en la organització del treball i en les condicions en què aquest es faci, incloent- hi tots els nivells.

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

- *Lleialtat institucional.*
- *Equitat.*
- *Respecte a la dignitat personal.*
- *No-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*
- *Confidencialitat.*
- *Dret a la informació*
- *Col·laboració*
- *Eficàcia, de coordinació i de participació.*
- *Diligència i celeritat.*

A més, cal tenir en compte què, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, el cap de personal podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Aquest Protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d assetjament i altres discriminacions que es puguin produir en l'Ajuntament d'Alpicat, també

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 28

representa un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Així mateix, el Protocol determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d aquest Protocol.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a aquelles situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc a l'entorn laboral de l'Ajuntament d'Alpicat, i les persones que hi treballen; també s'aplica a qualsevol persona que, encara que depengui d'altres empreses, faci activitats o serveis a l Ajuntament d'Alpicat.

Es considerarà assetjament quan el subjecte actiu formi part del col·lectiu d'empleats municipals, i fins i tot persones usuàries dels serveis, proveïdores o terceres relacionades per causa del treball amb la persona denunciant.

Quant al subjecte passiu, aquest sempre quedarà referit a qualsevol treballadora o treballador independentment del nivell d'aquest i de la naturalesa de la relació administrativa o laboral i fins i tot com a persones becàries o en pràctiques.

L'àmbit de l'assetjament serà el centre de treball i, si es produeix fora d'aquest, se n'haurà de provar que és com a conseqüència de l'activitat laboral.

Aquesta instrucció queda en suspens i completament paralitzada si el cas és denunciat per la via penal, independent de la fase en què es trobi.

4. Objectius

L'objectiu general d'aquest Protocol és establir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, discriminatori per motiu diferent del sexe i psicològic amb la finalitat explícita d'erradicar aquestes conductes en l'Ajuntament d'Alpicat. Per tant, el Protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- *Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.*
- *Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 28

- *Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.*

- *Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d assetjament.*

- *Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.*

5. Conceptes i comportaments relatius a l'assetjament[3] en l'àmbit laboral

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

- *Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.*

- *Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.*

- *Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.*

Per determinar quan es produeixen situacions d'assetjament és important clarificar quins són els conceptes i comportaments que hi van associats:

- *Comportaments no desitjat / no volgut per part de la persona que els rep: L'assetjament sexual o per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.*

- *Comportaments de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals: Que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delicte penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.*

- *Comportaments repetitius o excepcionalment greus que atempten contra la dignitat o creen un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.*

La violència ocupacional o física fa referència a l'exposició del treballador/a a esdeveniments violents. Aquests incidents es divideixen en tres grups, en funció de qui són les persones implicades i del tipus de relació existent entre elles:

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 28

Ø *Tipus I, externa. Els que duen a terme les accions violentes no tenen cap relació legítima de tracte amb la víctima. Els casos més habituals es refereixen a accions amb ànim de robatori.*

Ø *Tipus II, externa. En els casos en què hi ha algun tipus de relació professional entre el causant de l'acte violent i la víctima. Normalment aquests fets violents es produeixen mentre s'ofereix el servei.*

Ø *Tipus III, interna. En aquest tipus de violència, el causant de la mateixa té algun tipus d'implicació laboral amb el lloc afectat o amb algun treballador/a concret del lloc.*

5.1. Assetjament sexual[4]

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Els comportaments d'assetjament sexual poden manifestar-se de les formes següents:

a) Verbals

- *Fer comentaris o bromes sexuals obscens i/o ofensives.*
- *Adreçar-se amb 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 / capacitats sexuals.*
- *Fer invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades.*
- *Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.*
- *Demanar favors sexuals.*

b) No verbals

- *Dirigir mirades lascives al cos.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 28

- *Gesticular de forma obscena.*

- *Fer ús de gràfics, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.*

- *Trametre cartes, notes o missatges electrònics de contingut sexual de caràcter ofensiu.*

c) Físiques

- *Apropar-se físicament de forma excessiva.*

- *Arraconar la persona.*

- *Buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.*

- *Dur a terme un contacte físic deliberat no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges, etc.).*

- *Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.*

5.2. Assetjament per raó de sexe[5]

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant, degradant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

Ø *Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.*

Ø *Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.*

Ø *Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.*

Ø *Utilitzar humor sexista, menystenir la feina feta per les dones.*

Ø *Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 28

5.3. Assetjament discriminatori per motiu diferent del sexe[6]

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona[7]*, que tingui com objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.*

Així com, qualsevol tracte desfavorable relacionat per embaràs, maternitat i paternitat o l assumpció d'altres atencions familiars.

5.4. Assetjament psicològic en el treball

S'entén per assetjament psicològic en el treball, el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.[8]

L'assetjament psicològic en el treball també és coneix com a assetjament moral, mobbing, assetjament laboral o psicoterror laboral.

Els trets més característics per tal que una situació es pugui identificar com d'assetjament psicològic en el treball són els següents:

- *Existència de dues parts: Qui assetja, amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatoris (no fa falta que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima). La víctima en una posició desavantatjosa.*

- *Situació d'asimetria: La correlació de forces ha de ser desequilibrada, sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o sortir-se'n, sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (caràcter de la víctima, carisma de qui assetja).*

- *Intencionalitat: Els comportaments d'assetjament han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb una clara determinació, sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la o discriminar-la, tot ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.*

- *Freqüència i duració: L'adopció dels comportaments d'assetjament ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.*

- *Destinació: Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 28

¾ *Manifestació inicial: Normalment, durant la primera fase, l'agressor/a adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta.*

¾ *Objectiu: L'objectiu bàsic dels comportaments d'assetjament psicològic és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda sigui per motius personals o laborals.*

Els comportaments d'assetjament psicològic poden manifestar-se de les formes següents:

Ø *Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals*

- *Restringir a la persona les possibilitats de parlar.*
- *Canviar la ubicació d'una persona, separant-la dels seus companys i companyes.*
- *Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques d'una persona.*
- *Qüestionar constantment les actuacions d'una persona.*
- *Assignar tasques absurdes, sense sentit o amb intenció d'humiliar.*
- *Assignar a una persona objectius impossibles d'assolir.*
- *Assignar a una persona tasques molt per sota o per sobre de la seva formació i capacitat.*

Ø *Atacs a les relacions socials de la víctima, propiciant l'aïllament social*

- *Restringir o prohibir als companys i companyes la possibilitat de parlar amb la persona.*
- *Refusar la comunicació amb una persona mitjançant gestos i mirades.*
- *Refusar la comunicació directa amb la persona afectada i no dirigir-li la paraula.*
- *Tractar una persona com si no existís.*

Ø *Atacs a la vida privada de la víctima*

- *Fer crítiques permanents a la vida privada d'una persona.*
- *Practicar el terror telefònic: amenaces, insults i silencis.*
- *Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.*
- *Burlar-se de les discapacitats d'una persona.*
- *Imitar gestos, veus i altres característiques pròpies d'una persona.*
- *Burlar-se de la vida privada de la persona afectada.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 28

- *Atacar les actituds i creences polítiques, religioses o ètiques d'una persona.*

- *Burlar-se dels orígens o de la nacionalitat de la víctima.*

Ø Agressions verbals o rumors.

6. Confidencialitat, drets i obligacions

D'acord amb el nostre marc legal, l'Ajuntament té la plena responsabilitat de garantir el dreu de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual, per raó de sexe, discriminatori per motiu diferent del sexe i psicològic. Així com, establir procediments per a la seva prevenció i sanció.

Davant de l'assetjament hi ha obligacions legals imposades a l'administració. Tanmateix, la normativa protegeix les persones treballadores i la representació legal de les persones treballadores a través de drets i obligacions legals.[9]

Les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015 d'1 d' octubre, del règim jurídic de les administracions públiques.

6.1. Confidencialitat

La informació mèdica o de caràcter sensible 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. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquest efecte, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

6.2. Obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament[10]

L'obligació de l'Ajuntament de prevenir l'assetjament es fonamenta en un ventall ampli d' aplicació de normes que fonamenten possibles sancions i indemnitzacions.

Ø Obligacions legals

Ø Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i no discriminar les seves treballadores i treballadors.

Ø Adoptar mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Ø Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament.

Ø Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i per encausar les denúncies o reclamacions que pugui formular qui n'hagi estat objecte.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 28

Ø *Protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.*

Aquestes obligacions demanen un determinat tipus de comportaments, especialment pe que fa a les persones amb responsabilitats de comandament:

- *Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.*
- *Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix aquest Protocol.*
- *Observar possibles indicis de situacions d'assetjament.*
- *Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.*
- *Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.*
- *Investigar i informar rigorosament de les queixes o denúncies produïdes.*
- *Fer un seguiment de la situació després de la queixa o denúncia produïda.*
- *Mantenir la confidencialitat dels casos que es produeixin.*

Tipus de responsabilitats

- *Responsabilitat administrativa en matèria de relacions laborals i en matèria de prevenció de riscos laborals, recollida als articles 8.13, 8.13 bis i 12 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.*
- *Responsabilitat penal en matèria d'assetjament recollida als articles 184, 173 i 314 del Codi Penal.*
- *Responsabilitat laboral en matèria resolució de contracte i indemnitzacions recollida als article 50 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.*
- *Responsabilitat en termes de la Seguretat Social en matèria de recàrrec en les prestacions econòmiques en cas d'accident de treball i malaltia professional recollida en la Llei General de la Seguretat Social.*

6.3. La representació legal de les persones treballadores

La protecció de les persones treballadores enfront de l'assetjament constitueix una de les funcions de la representació de les persones treballadores.

Així mateix les delegades i delegats de prevenció de riscos laborals assumeixen la representació de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de riscos laborals, en els quals cal incloure els riscos psicosocials, en cas de detecció de casos.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 28

Les principals funcions de les organitzacions sindicals en aquest àmbit son:

- *Implicar-se en la definició de la política de l'Ajuntament contra l'assetjament.*
- *Participar en l'elaboració del Protocol de prevenció i gestió de l'assetjament.*
- *Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.*
- *Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments a fi de 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.*
- *Garantir la inexistència de represàlies vers les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.*
- *Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.*

6.4. Les persones treballadores

Les persones treballadores tenen dret al respecte de la seva intimitat, a la consideració deguda de la seva dignitat enfront de l'assetjament i a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Com assenyala el Codi de Conducta Europeu, els treballadors i les treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn el tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius.

En matèria de prevenció de riscos, les persones treballadores estan obligades a informar immediatament al o la cap directa i a les persones treballadores designades per realitzar activitats de protecció i de prevenció, sobre qualsevol situació que al seu criteri comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut laboral.

Així mateix, també estan obligades a cooperar amb la direcció de l'Ajuntament perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin risc per a la seguretat i la salut de cap persona que hi treballa.

Els drets i les obligacions de les persones treballadores es poden sintetitzar en els punts següents:

- *Dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament.*
- *Obligació de tractar els altres amb respecte.*
- *Obligació de no ignorar les situacions d'assetjament.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 28

- *Obligació d'informar de les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement.*

- *Obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.*

- *Obligació de mantenir el deure de confidencialitat.*

7. Prevenció de l'assetjament

En l'àmbit de la prevenció hem de posar l'èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquestes accions de prevenció han de ser negociades amb la representació de les persones treballadores i és fonamental que les conegui el conjunt de la plantilla.

7.1. Accions preventives

1. Iniciativa i compromís de l'Ajuntament, integrat en la presentació del Protocol.

2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l assetjament per raó de sexe.

3. Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

7.2. Mecanismes, prevenció riscos psicosocials

a) La prevenció de riscos psicosocials: és un factor clau per al tractament de l'assetjament, ja que aquest es genera i desenvolupa en consonància amb la presència de riscos psicosocials existents a l'àmbit laboral.

b) La creació d'entorns de treball respectuosos: Identificar senyals o indicis que poden alterar negativament un entorn respectuós. Explicitar de forma clara una política corporativa de tolerància zero davant de conductes i actituds ofensives, discriminatòries, abusives o d'assetjament.

c) La comunicació i difusió del Protocol: totes les persones de l'Ajuntament han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

d) La sensibilització i la formació: desplegar el Pla de formació continuada en matèria d igualtat dirigit al personal municipal i membres de la corporació.

8. Procés d'actuació per a la resolució de les situacions d'assetjament [11]

8.1. Suport i assessorament

La persona denunciant s'ha de sentir protegida en la seva intimitat, atesa per una persona experta i tenir la garantia que el seu cas no serà de comú coneixement.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 28

A aquests efectes, s'acorda que el nomenament de la o las persones responsables d acompliment (assessorament i gestió de la instrucció de la denúncia), haurà de ser personal municipal, preferentment llicenciat/da en Dret i amb un perfil mediador en l'àmbit de les persones per oferir assessorament a les persones que es senten assetjades i ajudar a resoldre la situació en aquells casos en què sigui possible. I per tant, recaurà en aquelles persones a càrrec de l'Alcaldia, Secretaria o Regidoria de Règim Intern de l'Ajuntament d Alpicat.

La/Les persones assignades, responsables d'acompliment, dirigiran tot el procés de recollida de denúncia, cerca d'informació, investigació i proposta d'actuació de totes les situacions d'assetjament que hagi de gestionar. Les funcions són:

- *Donar suport a la persona afectada per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament.*
- *Informar dels drets i obligacions.*
- *Proposar les diferents opcions per resoldre directament la situació.*
- *Explicar i clarificar les opcions de vies internes per resoldre la situació: el procés de queixa o la denúncia interna.*
- *Donar suport i assessorament en l'opció que es prengui per resoldre la situació.*
- *Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, legals, etc.).*

Durant la gestió i resolució dels processos associats a situacions d'assetjament es respectaran els principis següents:

- *Confidencialitat i discreció.*
- *Rapidesa.*
- *Transparència i equitat.*

S'estableix un temps límit per finalitzar l'actuació que correspongui i per prendre les oportunes decisions. La durada de tot el procés no haurà de ser superior als 30 dies laborables.

Totes les persones implicades coneixeran quan començarà l'actuació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats.

S'explicitaran els drets de la persona que presenta una queixa o una denúncia interna així com els drets de la persona a qui s'atribueix l'assetjament.

Cal que quedi clar que no s'admetran les represàlies en contra de qui ha fet la queixa o denúncia interna o ha col·laborat amb l'actuació i es consideraran una falta molt greu.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 28

Una denúncia interna no provada (les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït), feta amb bona fe, no comportarà conseqüències. Al contrari, les denúncies falses amb mala fe comportaran sancions.

8.2. Via interna

Fase1: Comunicació i assessorament

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer:

- *La persona afectada.*

- *Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.*

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit /formulari adreçat a la persona responsable d'acompliment mitjançant el correu electrònic denunciainterna@alpicat.cat.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, es remetrà el cas a Secretaria, per tal que el servei de prevenció dugui a terme o actualitzi l avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, a fi d aplicar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament o d'altres discriminacions.

En el recull d'informació i anàlisi dels fets, la o les persones responsables d'acompliment intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercera, en una mediació entre les parts implicades, sempre que això sigui possible.[12]

La resolució de la consulta d'aquesta fase poden ser tres:

1. *Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.*

2. *Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona responsable d acompliment, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l existència d'una situació d'assetjament.*

3. *En aquest cas, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'Ajuntament adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 28

4. *Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.*

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

En el cas 1 i 3 es procedirà al tancament del arxiu amb l'elaboració i registre del informe final. En canvi, en el cas 2 s'haurà d'establir un seguiment i considerar mesures preventives o cautelars per l'evidència de l'existència d'una situació d'assetjament.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase2: Denúncia interna i investigació

A. Presentació de la denúncia:

La denúncia s'ha de presentar per escrit, la presentació de la denúncia interna suposa l acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions necessàries per tal d'investigar el cas.

B. Comissió interna

La Comissió interna d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Ajuntament d'Alpicat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Els membres de la Comissió són les persones responsables de l'Alcaldia i regidoria de Polítiques Socials.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- *Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.*
- *Entrevistar-se amb la persona que denuncia i la denunciada.*
- *Entrevistar els i les possibles testimonis.*
- *Valorar si calen mesures cautelars.*
- *Emetre l'informe vinculant de conclusions.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 28

C. Procés d'investigació

El procés d'investigació[13] es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat i participació de totes les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, és a dir, tant de la persona presumptament assetjada com de la persona presumptament assetjadora.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Instrucció del procediment:

1. *Es recopilarà tota la informació referent a la carta-denúncia. En un primer moment és important fer una entrevista –per separat- amb la persona –i acompanyant, si ho sol·licita- que considera que estat o que és objecte d'una situació d'assetjament i persona denunciada.[14]*

2. *Clarificar els fets, a validar o no les proves aportades, considerar si cal emprendre alguna mesura, cautelar, per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona assetjadora.*

3. *La Comissió haurà de valorar si és possible portar a terme una resolució de caràcter informal. És a dir, resoldre la denúncia per mitjà d'una solució ràpida i directa per les dues parts i per mitjà d'una persona intermediària.*

4. *Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic, l'Ajuntament facilitarà les gestions per tal de facilitar aquests serveis.*

5. *Les persones responsables o caps de la persona denunciant i denunciada informaran de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 28

D. Informe conclusions

A partir de l'informe valoració de la comissió d'investigació, l'Ajuntament d'Alpicat emetrà, una resolució amb alguna de les alternatives següents:

1. *Arxiu de la denuncia, motivat per algun dels següents supòsits:*

   - *Desistiment del denunciant.*

   - *Manca d'objecte o insuficiència d'indicis.*

   - *Que per qüestions prèvies es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.*

2. *Si del anàlisis del cas es deduís la comissió d'alguna altre falta, tipificada en la normativa existent, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari corresponent.*

3. *Si de la informació que consta a l'expedient es deduís que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal o d'altes situacions de risc psicosocial, es proposarà l'aplicació d'alguna de la següents mesures:*

   - *Si es tracta d'una situació de conflicte: Activar els mecanismes de resolució de conflictes interpersonals, l'actuació d'un servei de mediació. També, per tal de facilitar l'avanç en el procés les persones afectades ompliran i signaran un model de consentiment d'utilització de la informació per realitzar mediació.*

   - *En el cas que les persones implicades rebutgin el procés de mediació, o el mateix no finalitzi amb acord de les parts: Proposar les mesures correctores adients.*

4. *Indicis clars d'assetjament laboral: Quan de la informació de la documentació que consti a l'expedient referit informe es dedueixi amb claredat la existència d'assetjament, la Comissió proposarà la incoació d'un expedient disciplinari per una falta molt greu d assetjament laboral i proposarà l'aplicació immediata, si procedeix, de mesures cautelars de la situació.*

5. *Presumpció/indicis de possible assetjament laboral, en base a la informació de la documentació que consti a l'expedient: Si d'aquest informe es presumís raonablement que existeixen indicis d'assetjament laboral contra un/a treballador/a, però no s'estigués en condicions d'emetre una valoració precisa, el Comissió valorarà tota la informació i emetrà la seva proposta al Cap de Personal.*

El procés d'investigació conclou amb un informe[15] vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Una vegada realitzada les actuacions pertinents per recavar la possible informació complementaria, elaborarà l'informe pertinent i que serà vinculant, en un termini no superior als 20 dies naturals, i prorrogable en 20 dies més en cas de necessitat, que dirigirà al/a la Cap de Personal.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 28

E. Resolució sobre l'assetjament denunciat

En un termini no superior als 10 dies naturals, resoldrà seguint les propostes de la Comissió:

a) Declarar la inexistència d'assetjament i l'arxiu de l'expedient. No obstant es podran aplicar mesures que millorin la situació.

b) Ordenar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d assetjament laboral i aplicar, si procedeix, mesures correctores de la situació.

Si estimés que es tracta de fets que pugessin ser constitutius d'algun dels delictes comesos per els empleats públics contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis, deurà remetre's a les normes procedimentals aplicables.

Si es detecta alguna altre falta diferent a l'assetjament, proposarà les accions correctores que posin fi a la situació produïda i si es una situació de conflicte interpersonal s'activaran els mecanisme de resolució de conflictes proposant l'actuació d'un/a mediador/a i es promourà, en el seu cas, l'expedient corresponent.

Fase3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, el Cap de Personal emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 10 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 20.

- *Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).*
- *Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d assetjament: arxivament de la denúncia.*

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 28

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

8.3. Vies externes: administrativa i judicial

L'objectiu del Protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a la persona assetjada en l'àmbit intern de l'Ajuntament d'Alpicat, existeixen també mecanismes administratius i judicials de protecció externs, que no exclouen els circuits de protecció i resposta establerts en l'àmbit intern.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

- *Via administrativa: es regula per la Llei 23/2015 de 21 de juny, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.*

  Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria.

- *Via judicial: les possibilitat judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral[16] i la jurisdicció penal[17].*

8.4. Denúncies infundades o falses

En el cas de que l'informe de conclusions realitzat i emès per la Comissió resultés que la denuncia s'ha fet de mala fe, o que les dades aportades o testimonis siguin falsos, el/la Cap de Personal podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables.

9. Seguiment i avaluació

Els indicadors desagregats per gènere que utilitzem són:

1. *Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament, com a percentatge del total de persones treballadores.*
2. *Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, com a percentatge del total de persones treballadores.*
3. *Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).*
4. *Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any.*

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 28

10. Revisió del procediment

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la Comissió.

11. Disposició final

El contingut del present Protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla a través dels mitjans existents a l'Ajuntament d'Alpicat, mantenint-se vigent mentre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust.

El present procediment no impedeix la utilització, paral·lela o posterior per part de la víctima, de les vies administrativa i/o judicial (civil o penal).

12. Annexos

¾ Model de denúncia interna. Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament

Model de denúncia interna. Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament

CONFIDENCIAL

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral.

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció i la gestió de d'assetjament ([1])

ades de la persona denunciada

OM I COGNOMS		NIF/NIE (si es coneix)
exe	Edat (si es coneix)	Lloc de treball
home □ dona □ no binari		
omicili del centre de treball		

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 28

ades de la persona que denuncia (persona afectada)

OM I COGNOMS		NIF/NIE
exe	Edat	Lloc de treball
home □ dona		
omicili del centre de treball		
lèfon de contacte	Adreça electrònica (e-mail):	
elats dels fets ([2])		
oncretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)		

estimonis
i hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognom i adreça ectrònica)

ha presentant comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?
Sí □ No
n cas afirmatiu, les recomanacions de la/les persona/es de referència han estat:

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 28

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

s sol·licita acompanyament durant tot el procés per part d'un/a representant legal e les persones treballadores?

Sí □ No

Signatura:

c Autoritzo la cessió de dades personals a l'Ajuntament d'Alpicat

Signar la persona que denuncia

Alpicat, _____ de/d'_____ de _____

[1] La informació generada i aportada durant la tramitació d'aquesta denúncia tindrà caràcter reservat i qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació ha de respectar el marc legal vigent per que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

[2] Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 28

[1] Article 4.2. e) preveu el respecte a la intimitat i a la consideració adequada a la dignitat, i entesa, la protecció davant l'assetjament racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront l' assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

[2] Segons el que estableix l'article 48.1 i 62.

[3] Model les definicions de la Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010. Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l' Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. De, La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

[4] Article 7.1. Llei 3/2007 de 22 de març, IEMH

[5] Article 7.2 llei 3/2007 de 22 de març, IEMH

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

-Article 28.1.d) de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

-Article 2.f) del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, defineix específicament l'assetjament com tota conducta no desitjada relacionada amb la discapacitat d'una persona, que tingui com objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

[7] Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009

[8] Preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. Article 173.1, paràgraf segon del Codi penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.

[9] Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. "Guia d'elaboració del protocol a per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.2017

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 28

[10] Articles 7, 45 i 48 de la llei 3/2007 de 22 de març, IEMH, articles 2 i 33 de la LIEDH, el Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors – TRLET - articles 4.2 e), 5, 19 i 50.1 a) i c), la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals – LPRL - articles 14, 15, 16 i 24. Responsabilitat administrativa amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s' aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions sancions en l'ordre social - TR-LISOS - articles 7.10, 8.13, 12.01 b) i 12.6. Responsabilitat judicial penal, articles 173, 184 i 314 del Codi penal

[11] Per intervenir en aquestes actuacions s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació establert Llei 40/2015 d'1 d'octubre, tant a nivell individual com en els supòsits que les unitats administratives que inte estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

[12] En cas d'entrevista amb la persona presumptament assetjada: cal valorar el risc i l'origen del conflicte, informar dels drets que s'emparen i de les opcions i accions que pot emprendre. En cas d'entrevista amb la persona que presumptament realitza l'assetjament: s'informarà dels fets denunciats i s'escoltà la seva versió per fer-ne una valoració. S'informarà, si escau, que el comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament d' Alpicat i la legalitat vigent.

[13] S'utilitzarà l'eina de treball de la Direcció General de Funció pública. "Tècniques i instruments per a la investigació d'una sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral de la Generalitat de Catalunya". 2014. I, l'eina de treball de la Direcció General de Funció pública. "Instruments tècnics per a la investigació segons el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l' Administració de la Generalitat de Catalunya".2014.

[14] La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

[15] L'informe ha d'incloure:, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars, si escau.

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 28

[16] Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l' extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 del TRELET.

[17] L'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte. Està tipificat com a delicte en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi Penal. D'altra banda, hi ha tipificada com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

I, perquè així consti, expedeixo aquest certificat. Faig l'advertiment de l'article 206 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d' Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT

Codi Validació: AQ92RJTRH4EK5RMYF3422GC5G | Verificació: https://alpicat.eadministracio.cat/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 28