



Ajuntament de Miralcamp

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,  
L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE  
SITUACIONS D'ASSETJAMENT  
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE,  
PSICOLÒGIC EN EL TREBALL I PER  
RAÓ D'ORIENTACIÓ O IDENTITAT  
SEXUAL

Febrer de 2020

# ÍNDEX

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	3
OBJECTIUS .....	5
DEFINICIONS.....	6
❖ ASSETJAMENT SEXUAL .....	6
❖ ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	8
❖ ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL .....	9
❖ ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ O IDENTITAT SEXUAL .....	12
Modalitats en l'assetjament .....	13
L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ.....	<b>14</b>
DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES.....	15
INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ .....	19
ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ .....	<b>20</b>
REFERÈNCIES NORMATIVES.....	25
ANNEXOS .....	29

# DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

---

A partir de la necessitat d'elaboració del Pla d'Igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Miralcamp es preveu com a mesura la realització d'un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic en el treball i per raó d'orientació o identitat sexual, que és un instrument clau de treball vers la sensibilitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i també una eina de prevenció dels riscos psicosocials que generarien possibles situacions d'assetjament dins l'àmbit laboral amb conseqüències nefastes tant per la persona com per a l'Ajuntament.

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe atempten contra aquests principis. Des de l'Ajuntament de Miralcamp es vol lluitar decididament contra aquests tipus d'assetjament.

Es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que formen part de l'Ajuntament i, en segon lloc, a partir de l'establiment de mecanismes clars i objectius d'intervenció davant d'eventuals casos d'assetjament.

Per assolir aquests objectius, l'Ajuntament demana que cada una de les persones del consistori 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 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 de Miralcamp es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació, 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 actituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins el consistori.

- 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 present protocol concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

# OBJECTIUS

---

Els objectius d'aquest protocol són:

- Oferir un ambient laboral més segur i respectuós ampliant les mesures de prevenció de riscos laborals.
- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Donar compliment a la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. L'Ajuntament com a ens local al servei de la ciutadania ha de comprometre's a la no – discriminació de les dones definint accions específiques per portar a terme la prevenció dins aquest àmbit.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o del mateix Ajuntament, de les accions legals que calguin.

# DEFINICIONS

---

## ❖ ASSETJAMENT SEXUAL

D'acord amb l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es poden trobar una multiplicat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes un delicte.

Així mateix, aquestes es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.

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

### Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Fer servir formes d'adreçar-se 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.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona que les pateix hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Fer demandes de favors sexuals.

### No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

### Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats...).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon a la persona receptora.

## ❖ ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El constitueix un comportament relacionat 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, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars.

De la mateixa manera que en el cas de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe:

- És una forma de violència masclista
- És un comportament: verbal, no verbal o físic
- Ofensiu i no desitjat per la víctima
- Que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori

A títol d'exemple, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions



relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Alguns dels comportaments més habituals són assignar un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional, sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament...), així com denegar arbitràriament permisos als quals té dret.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. Per tant, aquests comportaments han de ser realitzats de forma contínua i sistemàtica.

#### ❖ 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 i les seves xarxes de comunicació, i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

L'assetjament psicològic en el treball també és coneix com a assetjament moral, *mobbing* o assetjament 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 o intimidant-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.

✓ Manifestació inicial:

Normalment, durant la primera fase, l'agressor adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.

✓ Objectiu:

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

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

- ✓ 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.
  
- ✓ 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 (ignorar-la radicalment).
  
- ✓ 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.
  - Fer semblar estúpida una persona.
  - 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.
  - Atacar les actituds i creences polítiques, religioses o ètiques d'una persona.
  - Burlar-se dels orígens o de la nacionalitat de la víctima.

✓ Agressions verbals:

- Cridar o insultar.
- Criticar permanentment el treball de la persona.
- Proferir amenaces verbals.

✓ Rumors:

- Parlar malament a esquenes de la persona de forma sistemàtica.
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no.

❖ **ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ O IDENTITAT SEXUAL**

L'assetjament per raó de l'orientació sexual inclou tot un seguit de comportaments no desitjats relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

En ambdós tipus d'assetjament es reproduïxen molts dels trets i comportaments indicats als apartats anteriors, especialment en el d'assetjament psicològic en el treball.

## Modalitats en l'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- Assetjament vertical descendent: conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

També es pot distingir entre:

- Assetjament d'intercanvi: prové d'un o d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.
- Assetjament ambiental: prové de companys i companyes de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

Les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

## L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

---

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament, però que s'hi relacionen per raó de la seva feina.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials en què les persones treballadores de l'Ajuntament hi participin).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no han de ser tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

# DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

---

## ❖ Drets i obligacions

- **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 els 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 proveïdores. 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.** Totes les persones de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

## ❖ 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 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. En aquest apartat es transcriuen les orientacions pràctiques per saber com s'ha 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.** Es recomana que en un primer moment la manifestació d'aquest rebuig es faci directament a la persona que exerceix l'assetjament, en el cas que això no sigui possible, o tot i haver-ho manifestat, continua persistint en l'actitud d'assetjament, aquesta manifestació de rebuig s'hauria de fer per escrit i fer-li arribar per la persona de referència. En aquest primer moment, no fa falta que la persona de referència conegui el contingut de l'escrit. La funció de la persona de referència és la de verificar que la persona que exerceix l'assetjament rep la manifestació de rebuig.

L'escrit hauria de contenir:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius). Una descripció del 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.

En aquest escrit s'ha de posar data i es recomana fer-ne 3 còpies: una per a la persona assetjada, una per a la persona que està creant la situació i una per a la persona de referència.

És important que quedi constància que la persona l'ha rebut, ja sigui mitjançant la presència de testimoni o qualsevol altre mitjà. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos.



**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 presenciada. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

**C) Demanar suport.** És molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor. L'Ajuntament ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquestes persones (en endavant les persones de referència) poden:

- Ajudar a comunicar-se amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella...).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud anomenat procés informal.
- Informar i assessorar 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).** Dins de l'Ajuntament s'ha de 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. Des del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Pla d'Urgell al Consell Comarcal del Pla d'Urgell, et poden facilitar també informació, suport legal i psicològic.

## ❖ **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.

- **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.
- **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'adrexi 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 d'alguna persona de referència i demani assistència.
- **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.

# INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

---

L'Ajuntament 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 Miralcamp garantirà que:

- Es distribueixi un Manual d'acollida, amb còpia del Protocol i del Pla d'igualtat d'oportunitats a totes les persones treballadores i al personal que, tot i no formar part de la plantilla, presti serveis a l'Ajuntament. Així com 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 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).

# ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

---

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 de la persona 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.

## ❖ Estructura

A efectes del present Protocol, es considera:

**Persona protegida:** el personal de l'Ajuntament de Miralcamp i dels seus organismes autònoms, 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 al reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 (RGPD), 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.

**Persona de referència** Són aquelles persones que han estat designades per part de l'Ajuntament per conformar les Comissions d'Investigació del present protocol i rebre aquelles denúncies per part del personal sobre una possible situació d'assetjament laboral.

Les persones de referència de l'Ajuntament de Miralcamp són: **INDICAR**

#### **Funcions de les persones 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 o assetjament per raó de sexe.
- 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 de les obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

#### **La Comissió d'Investigació**

És un òrgan format per les persones de referència d'aquest protocol, constituïda per investigar una denúncia sobre possible assetjament laboral. La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació. En cas que es requereixi, es podrà acudir a una persona assessora externa, per exemple, la persona responsable del SIAD del Consell Comarcal del Pla d'Urgell.

La constitució de la Comissió d'Investigació quedarà definida des del moment que es faci l'aprovació del protocol.

## ❖ **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.

### **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 qualsevol de les persones de referència, preferiblement per escrit (correu postal, correu electrònic, etc).

La comunicació, sigui verbal o escrita, haurà d'especificar el següent:

- 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

La persona de referència convocarà una reunió amb la Comissió d'Investigació, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la recepció de la comunicació, per tal de definir les accions a seguir. La Comissió decidirà quin membre o membres mantindrà una entrevista amb la persona afectada, on se li facilitarà el consentiment d'inici de la investigació en funció del tipus d'assetjament (Annex I,II,III) i se li sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets.

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

## **Investigació**

S'iniciarà la fase d'investigació per part de la Comissió d'Investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions (Annex IV). La fase d'investigació inclou, entre d'altres actuacions: la declaració de la persona denunciant, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de les proves aportades i les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas.

Tant la persona denunciant com denunciada podrà assistir acompanyada d'una persona de la seva confiança a les trobades amb la Comissió d'Investigació. En aquesta fase hi intervindran de manera activa la persona responsable de les persones denunciants i denunciades, sempre que no hi estigui implicada. En tot el procés la Comissió podrà sol·licitar l'assessorament d'una persona experta externa.

## **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.

## **Informe de conclusions**

D'acord amb la valoració realitzada de la situació, a l'informe 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 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. La resolució es comunicarà a l'equip de govern perquè prengui les decisions pertinents i estableixi les actuacions a realitzar. Aquestes actuacions es comunicaran a la persona afectada, persona denunciada, i a aquelles persones que es consideri necessari. Aquest informe de conclusions ha d'incloure una de les següents alternatives:

- Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant, per la manca d'objecte o per indicis insuficients, amb una proposta d'actuacions a d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament.
- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari en el sentit que, la situació, tot i no ser constitutiva d'assetjament, és motiu d'una altra falta disciplinària.
- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari, perquè hi ha indicis clars d'assetjament juntament amb una proposta de mesures correctores.

Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma falsa 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 corresponguin legalment.

### **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.

### **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.

### **Seguiment**

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



# REFERÈNCIES NORMATIVES

---

## ❖ Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## ❖ Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.

- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

#### ❖ **Normativa europea**

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 de desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].

- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

## ❖ Normativa internacional

### Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des del 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona. Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

### Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. S'hi denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

# ANNEXOS

## ANNEX I CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESSUMPTE ASSETJAMENT SEXUAL

### DADES PERSONALS

Nom i cognoms:.....

NIF:.....

Telèfon de contacte:.....

Mail:.....

### CONSENTIMENT

Consento que es comenci la investigació sobre el presumpte assetjament sexual i sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté el reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 (RGPD) de protecció de dades de caràcter personal.

Localitat i data Signatura

**ANNEX II CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESSUMPTE ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT DE GÈNERE.**

DADES PERSONALS

Nom i cognoms:.....

NIF:.....

Telèfon de contacte:.....

Mail:.....

CONSENTIMENT

Consento que es comenci la investigació sobre el presumpte assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté el reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 (RGPD) de protecció de dades de caràcter personal.

Localitat i data Signatura

**ANNEX III CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESSUMPTA ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O MOBBING I ASSETJAMENT PER MOTIUS DIFERENTS AL SEXE.**

DADES PERSONALS

Nom i cognoms:.....

NIF:.....

Telèfon de contacte:.....

Mail:.....

CONSENTIMENT

Consento que es comenci la investigació sobre el presumpte assetjament psicològic o mobbing i sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté el reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 (RGPD) de protecció de dades de caràcter personal.

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, i proposar una de les següents opcions:

- Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant
- Arxivar la sol·licitud per falta d'indicis d'assetjament
- Incoació d'un expedient disciplinari per motiu d'una altra falta disciplinària
- Incoació d'un expedient disciplinari, per indicis clars d'assetjament.

### MESURES CORRECTORES

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



## **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 d'Investigació.