




Aprovat  
Ple de l'Ajuntament  
en sessió 16.12.2017  
El secretari

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE  
DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER  
RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES  
DISCRIMINACIONS A L'AJUNTAMENT DE  
RIUDECANYES**



	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

## EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Conjuntament amb la obligació legal establerta a l'article 48 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes*, per la qual s'indica que *"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*, l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.


Amb la finalitat de garantir la plena materialització dels fins establerts en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals, quan s'estableix a l'article 2 el *"promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball"*, així com del dret Estatutari dels treballadors de no ésser discriminats directa o indirectament per qualsevol raó (art 4.2 Llei de l'Estatut dels Treballadors), totes les dones i homes de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les dones i homes de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadans, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, etc.) amb respecte, i amb voluntat de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, declara que l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, demana que cada una de les persones del seu Ajuntament, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa psicològica, sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del sexe d'una persona o orientació sexual, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, es compromet a:


- Difondre un Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip de Govern per 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 persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- 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 queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Riudecanyes, a 12 de desembre de 2017

Aprovat  
 Ple de l'Ajuntament  
 en sessió 16.12.2017  
 El secretari

Josep Maria Tost i Borràs  
 L'alcalde

**Nota/.** Tot i el previst a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, quan s'indica que les entitats hauran de negociar les mesures previstes en aquest Protocol amb la representació legal de les persones treballadores, des de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES s'informa que actualment no existeix representació legal de les persones treballadores, motiu pel qual les mesures previstes en aquest Protocol han estat aprovades per l'Ajuntament. En el cas que en un futur aquesta situació variï, es procedirà a la negociació d'aquestes mesures previstes amb els representants dels treballadors/es designats/des.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

## DEFINICIONS I EXEMPLES

**L'assetjament sexual** ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. No requereix reiteració per a la seva denúncia. La consideració d'assetjament sexual no exigeix una pauta de reiteració i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.


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

### ▪ Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- 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 objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- 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.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

▪ **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 no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

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

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives de naturalesa sexual adreçades a una persona treballadora o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

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

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

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

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


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

### Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

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

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

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

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant a dones com a homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe **pot produir-se:**


- Entre companys/es (**assetjament horitzontal**).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (**assetjament vertical descendent**).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (**assetjament vertical ascendent**).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'Ajuntament, o es produeix per part d'aquesta: proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, ciutadans, etc.

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

**L'assetjament psicològic o moral ("mobbing") i assetjament discriminatori** ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix una conducta psicològica intensa dirigida, de forma perllonga i reiterada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica, amb la finalitat o propòsit de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la seva dignitat, integritat física o psíquica. Aquests tipus de conductes tenen com a característica la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència al llarg del temps, que unit a la asimetria que es produeix respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada, requereix d'un Protocol d'actuació clar per part del nostre Ajuntament per a realitzar un tractament

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

preventiu i d'avortament amb promptitud, en el cas que es doni alguna conducta d'aquest tipus i, si s'escau, emprendre les accions disciplinàries que corresponguin.

**L'assetjament per raó d'orientació sexual** ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix una conducta no desitjada relacionada amb l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, la 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.

**Altres discriminacions** diferents a les esmentades en els punts anteriors, que vinguin donades per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, també quedaran incloses dins aquest Protocol.


## NORMATIVA APLICABLE

### 1-. REGULACIÓ A NIVELL COMUNITARI:

- 92/131/CEE: Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball (Diari Oficial núm. L 049 de 24/02/1992 p. 0001 – 0008).

### 2-. REGULACIÓ A NIVELL ESTATAL:

- Constitució Espanyola: articles 14 i 15.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals: articles 14 i següents.
- Estatut dels Treballadors: articles 4.2 e) i 54.2 c) i g).
- Estatut Bàsic dels Empleats Públics: articles 14 h) i 95.
- Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social: articles 8.11, 13 i 13 bis.
- Codi Penal: articles 173 i 184.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- El paper de la negociació col·lectiva.

### 3-. REGULACIÓ A CATALUNYA:

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.


#### **L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ**

Les disposicions d'aquest Protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, però s'hi relacionen per raó de la seva feina o vinculació amb l'Ajuntament, en qualsevol moment del dia (inclòs quan els fets es produeixen fora de la jornada laboral). 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 psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, 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 de l'Ajuntament) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà propis de l'Ajuntament, i no seran tolerats en cap d'aquests llocs, situacions ni circumstàncies.

#### **SUBJECTES IMPLICATS**

- SUBJECTE ACTIU: Acusador/a pot ser directament l'Alcalde/sa, la resta de membres de l'equip de Govern, un comandament intermedi, un altre company/a o persona aliena a l'Ajuntament però relacionada amb aquesta per la activitat laboral (empreses subcontractades, proveïdors, etc.) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- **SUBJECTE PASSIU:** un treballador/a de l'Ajuntament o persona aliena a la mateixa però relacionada per la activitat laboral (treballadors/es d'empreses subcontractistes, , proveïdors, etc.) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà.


### OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: L'AJUNTAMENT

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

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

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

Igualment, conforme estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en els seus articles 14.2, 15.1 g), 16.1 i 16.3, dins el procés d'integració de l'activitat preventiva al interior del Consistori, l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES haurà d'avaluar els riscos psicosocials en el treball i les mesures de prevenció a emprendre.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

## **OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES**

Correspon a la representació de les persones treballadores (tant de personal laboral com de funcionari) contribuir a prevenir l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions en el treball, mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'Ajuntament de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.


Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

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

## **DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES**

- **El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.**

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- L'obligació de **tractar els altres amb respecte**.

Totes les persones de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, usuaris/es i/o ciutadans o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

- 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 s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

- Responsabilitat de **cooperar en el procés d'instrucció** per una denúncia interna.

Tots els membres de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

**ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS:**

**PER A PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTANT PATINT**

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests tipus de comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, ciutadans, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- **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 vols que es repeteixin.


La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- 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 queixa o una denúncia interna sota aquest Protocol.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- **Documentar** l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions: Prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciats).


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

- **Demandar suport.**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA). Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar-te 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 (en el capítol I es dóna més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
  - Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.
- **Informar-se**, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi Ajuntament (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'Ajuntament: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "PERSONA DE REFERÈNCIA" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir aquests drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal 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 et poden facilitar també informació, suport i assistència.

**ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS:**

**TESTIMONIS**

Si observes que un/a company/a o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, 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.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- **Advertir** 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 psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, 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'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement d'una de les PERSONES DE REFERÈNCIA i demani assistència.

- **Informar** a l'Ajuntament/ demanar suport a l'Ajuntament/ presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present Protocol.

### INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ


L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, es compromet a difondre aquest Protocol a tots els seus treballadors/es (tant personal laboral com personal funcionari), així com a facilitar oportunitats d'informació i formació en aquesta matèria a l'equip de Govern, als Representants Legals dels Treballadors (en el cas que existeixin en un futur) i a aquelles

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

persones designades com a "PERSONES DE REFERÈNCIA" dins aquest Protocol, amb la finalitat de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

En relació a això, un cop aquest Protocol hagi estat aprovat per l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES (i per la Representació Legal dels Treballadors, en el cas que existeixi en un futur), difondrà el seu contingut a tots els seus treballadors/es, mitjançant l'aplicació de les següents mesures organitzatives:

1. Es comunicarà per e-mail a tots els treballadors que tenen habilitat un correu electrònic intern de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES sobre la seva posada en funcionament, adjuntant còpia del Protocol al mateix correu amb la finalitat de que puguin accedir fàcilment al seu contingut. A la vegada, se'ls sol·licitarà que ens retornin signat un document conforme han rebut còpia d'aquest Protocol.
2. Es comunicarà DE FORMA ESCRITA al personal propi que pel seu lloc de treball no disposa de correu electrònic intern de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES sobre la posada en funcionament d'aquest Protocol i la possibilitat de que puguin accedir al seu contingut mitjançant la consulta i/o sol·licitant una còpia del mateix al SECRETARI de l'Ajuntament, a les instal·lacions del carrer Dimecres, 9 de Riudecanyes.
3. Addicionalment, s'aplicaran dos canals més de difusió del contingut del Protocol, tant pels propis treballadors/es com pels ciutadans i les persones vinculades a l'Ajuntament per raó de la seva professió o ofici:
  - a. S'incorporarà al web de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES ([www.riudecanyes.cat](http://www.riudecanyes.cat)) un cop sigui aprovat en Acord del Ple de l'Ajuntament.
  - b. Es penjarà al Taulell d'Anuncis de l'Ajuntament de les instal·lacions del carrer Dimecres, 9 de Riudecanyes.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

Igualment, es facilitarà un exemplar del Protocol definitiu a la Representació Legals dels Treballadors pel seu coneixement (en el cas que existeixi en un futur).

A la vegada, es planificaran des de l'Ajuntament accions formatives en aquesta matèria per a l'equip de Govern, Representació Legal dels Treballadors (en el cas que correspongui en un futur) i per aquelles persones designades com a "PERSONES DE REFERÈNCIA" en el Protocol, amb la finalitat de facilitar-los les eines i coneixements necessaris per a poder gestionar i/o resoldre situacions d'aquest tipus.

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, en el cas que es produeixi en algun moment una modificació d'aquest Protocol, procedirà de forma immediata a facilitar novament un exemplar del mateix a la Representació Legal dels Treballadors pel seu coneixement i a comunicar-ho a tots els seus treballadors/es.


Igualment, existirà un procediment intern d'entrega d'una còpia del Protocol a tot el personal de nova incorporació a l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, que els permeti conèixer des d'un inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

Per últim, l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, d'acord amb la representació de les persones treballadores (en el cas que existeixin en un futur), podrà organitzar accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

#### **ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA**

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, es compromet a facilitar suport i assistència a les persones del seu Ajuntament que poden estar patint aquesta situació.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

També a les persones que no formen part de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, però s'hi relacionen per raó de la seva feina (proveïdors, empreses subcontractades, , etc.) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà.

L'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (en el cas que en un futur existeixi representació de les persones treballadores, aquests nomenaments s'acordaran entre ambdues parts).

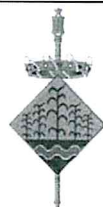
Les seves **funcions** són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

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

Nom i Cognoms	Funció	Telèfon	E-mail
Maria Josepa Roigé	Regidora - Responsable de Prevenió de Riscos Laborals	977.834005	<a href="mailto:jpedrola@tinet.org">jpedrola@tinet.org</a>
Prudenci Borrell Estopà	Secretari	977.834005	<a href="mailto:pborrell@altanet.org">pborrell@altanet.org</a>
Josep M <sup>a</sup> Tost i Borràs	Alcalde	977.834005	<a href="mailto:josepmtost@gmail.com">josepmtost@gmail.com</a>

Els nomenaments es faran per un any , produint-se la seva renovació tàcita si no es diu res al contrari.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals aliè concertat per l'Ajuntament (actualment, PREVENACTIVA, SLU) també serà particip per tal de poder estudiar i analitzar l'entorn psicosocial del lloc de treball de l'assetjat/da i les seves funcions dins el centre de treball en el que presta serveis, amb la finalitat de poder elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació d'aquest Protocol.

#### **VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'AJUNTAMENT:**

#### **PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA A LA PERSONA DE REFERÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ**

Aquest Protocol defineix i articula **dues vies internes** de resolució d'aquestes situacions:


- Formular **una queixa** i demanar l'assistència i suport d'una PERSONA DE REFERÈNCIA per resoldre el problema.
- I/o presentar **una denúncia interna**, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

#### **Característiques del procés.**

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'Ajuntament per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

En cas de que es detecti una infracció greu o molt greu, s'iniciarà expedient contradictori als efectes de la investigació i proposta de Resolució.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

### **Estadi inicial: Formulació d'una queixa.**

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'Ajuntament ha designat per a donar-te suport en aquesta situació.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

### **Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.**


Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada psicològicament, sexualment, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

### **Mediació informal.**

La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

### Resolució.

La resolució d'una queixa per assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La **PERSONA DE REFERÈNCIA** en tot cas **haurà d'assegurar** que:


- Finalitza l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució **no ha de passar un termini superior als set dies laborals**, d'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

### VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'AJUNTAMENT:

#### DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una PERSONA DE REFERÈNCIA no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

### **Característiques del procés.**

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, ha infringit el Protocol de l'Ajuntament, i respondre de manera conseqüent.

### **Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.**

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la PERSONA DE REFERÈNCIA que la traslladarà a l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan és una comissió acordada entre l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES i la representació de les persones treballadores (en el cas que en un futur existeixin).


En aplicació d'aquest Protocol, es designarà en cada cas la persona responsable d'instruir aquests procediments de denuncia interna que puguin produir-se, amb la col·laboració de les persones designades com a PERSONA DE REFERÈNCIA (ÒRGAN ESPECÍFIC D'INSTRUCCIÓ)(\*)

**(\*) Nota/.** En aquells casos en que alguna de les persones designades com a PERSONA DE REFERÈNCIA tingui relació directa i/o indirecta (per raó de parentesc, amiat, etc.) amb la persona suposadament assetjada i/o assetjadora, podrà quedar fora d'aquest Òrgan específic d'Instrucció per a la resolució d'aquesta denuncia interna.

La denúncia interna **necessàriament ha de realitzar-se per escrit** i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar dins de l'òrgan d'instrucció.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

### **Instrucció del procediment.**

La persona o persones en concret que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades en cada procediment dins de l'òrgan d'instrucció.


S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denuncia interna (que pot estar acompanyada per la PERSONA DE REFERÈNCIA o un company/a durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la PERSONA DE REFERÈNCIA o un company/a).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

Quan l'òrgan instructor no tingui per certs determinats fets, podrà acordar l'apertura d'un període de proposició i pràctica de prova per un termini d'entre 10 i 30 dies. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

### **Mesures provisionals durant la instrucció.**

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.


### **Presa de decisions: Resolució.**

La persona o persones que assumeix la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit per l'òrgan d'instrucció específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

**Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.**

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

L'òrgan encarregat de resoldre informarà a la persona que ha formulat la denúncia i a la persona assetjadora de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

### **GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS**

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


Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

#### **La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:**

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

#### **La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:**

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables, d'acord amb les "Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

#### VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA EXTERNES A L'AJUNTAMENT:

##### VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES

Sense perjudici de les vies internes de resolució de conflictes per assetjament, l'afectat podrà optar per dirigir-se a la via administrativa o judicial. Resulta molt recomanable intentar solucionar el conflicte per via interna.


##### Via administrativa: Denúncia a la inspecció de treball

L'afectat per la situació d'assetjament o qualsevol altre treballador/a o no treballador/a coneixedor/a d'una situació d'assetjament, podrà optar per presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.

És necessari tenir present que mai es podrà presentar una denúncia **de forma anònima** i que un cop presentada, la inspecció **actuarà sempre d'ofici**, és a dir, la persona que presenta la denúncia no tindrà la condició d'interessada i en efecte, cap potestat de control sobre la mateixa, sense perjudici del seu dret d'ésser informat de l'estat de la mateixa.

##### Formes de presentació de la denúncia

1. La denúncia es pot presentar de manera **presencial**, en el registre de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que correspongui.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

2. De manera **telemàtica**, a través de la seu electrònica del Ministeri de Treball i Seguretat Social, en l'apartat de tràmits online.
3. Per **correu postal**, dirigint a l'Oficina de la Inspecció de treball que correspongui un escrit de denúncia que inclogui còpia del DNI per a garantir la identificació del denunciant.

La seu electrònica del Ministeri de Treball i Seguretat Social té a disposició models d'escrit de denúncia.

#### **Via judicial: Demanda en l'ordre social o penal.**

Resulta el mitjà adequat per resoldre casos d'assetjament que no hagin arribat a bon terme amb els procediments establerts en els apartats anteriors o per posar fi a aquells conflictes més greus, en especial aquelles situacions que revesteixin caràcter de delictes.


Existeixen dues vies possibles:

- 1) Presentant una demanda en la **jurisdicció social**. L'avantatge de l'ordre social es que permet a l'interessat/da acudir en auto defensa, tot i que és una opció que s'ha de considerar amb cautela, sobretot en atenció a la complexitat de l'assumpte.
- 2) Presentant una **querella** en la jurisdicció penal. En el cas que l'assetjament degenerés en un atac greu contra la integritat moral o física del perjudicat/da, resulta molt recomanable considerar la possibilitat d'interposar una querella en

la via penal. El fet que s'hagin engegat altres accions per la via administrativa o jurisdiccional social no suposarà cap obstacle a la via penal, que és improrrogable.

#### **SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES**

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions estan explícitament prohibits per aquest Protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- **L'assetjament sexual d'intercanvi** o vertical és considera com una **falta molt greu**.
- **L'assetjament sexual ambiental**, l'assetjament **per raó de sexe o orientació sexual** podrà ser valorat com a **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.
- **L'assetjament psicològic** podrà ser valorat com a **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.
- **L'assetjament per altres discriminacions** diferents a les esmentades en els punts anteriors, que vinguin donades per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, podrà ser valorat com a **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.

En relació a això, s'aplicarà el règim de sanció corresponent atès l'article 93 a 98 del Títol 7 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, pel que es regula l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic .


La presentació d'una denúncia falsa d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions serà considerada una **falta molt greu**.

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

## SEGUIMENT DEL PROTOCOL

**Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:**

- Representant/s de les persones treballadores (en el cas que existeixin en un futur).
- Representant/s de l'AJUNTAMENT DE RIUDECANYES.
- Representant/s del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Representant/s de l'Òrgan d'Instrucció.

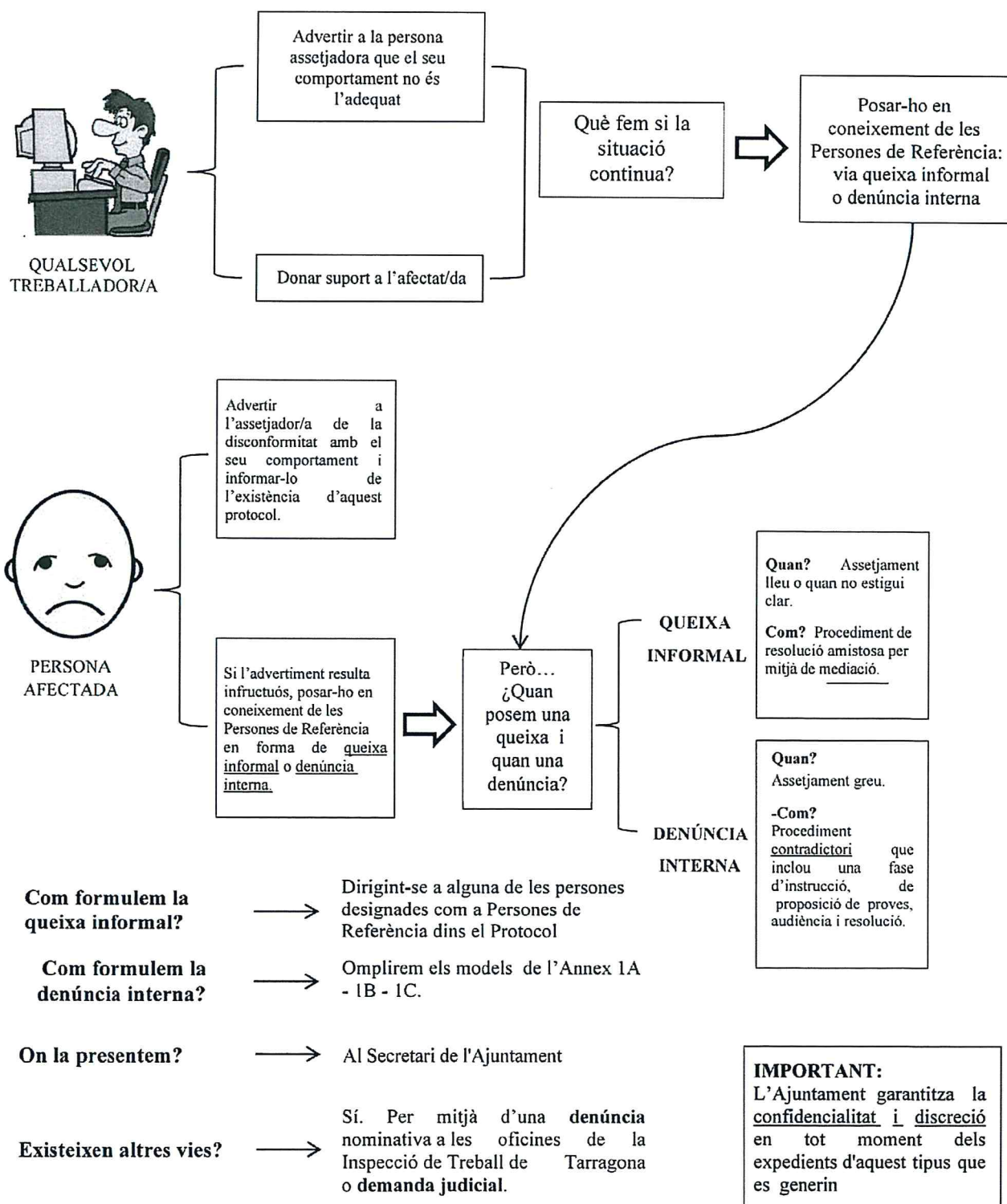
	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---


**Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:**

- Un cop posat en funcionament aquest Protocol al interior de l'Ajuntament, es realitzarà una primer reunió d'aquesta Comissió de Seguiment, en el termini màxim de dos mesos des de la seva implantació, per tal de poder valorar:
  - Que els mitjans divulgatius emprats des de l'Ajuntament per a posar en coneixement de tots/es els/les treballadors/es de la posada en funcionament d'aquest Protocol han estat correctes.
  - La correcta aplicació de les mesures digitals i organitzatives proposades en aquest mateix Protocol per tal de poder donar fàcil accessibilitat al seu contingut per a tots/es els/les treballadors/es.
  - Els dubtes i/o consultes que hagin pogut tenir els/les treballadors/es en relació al funcionament d'aquest Protocol.
  - El nivell d'estudi i anàlisi dels riscos psicosocials al interior del nostre Ajuntament per part del Servei de Prevenció aliè concertat.
  - Les accions formatives específiques realitzades al personal implicat en el correcte funcionament d'aquest Protocol.
- Posteriorment, reunir-se anualment per tal de:
  - Poder revisar les denúncies d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, i com han estat resoltes.
  - Elaborar un Informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo si es considera necessari.



Actuació a seguir per qualsevol treballador/a de l'Ajuntament o vinculat a aquest per raó d'ofici o de professió, tant com a observador com a afectat en cas d'una situació d'assetjament.



	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	



# DOCUMENTS ANNEXS AL PROTOCOL

**Annex 1a**

**Sol·licitud d'estudi de documentació annexa**

---

**Dades personals**

---

Nom i cognoms

NIF

Telèfon/s de contacte

---

**Sol·licitud**

---

Sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

---

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

---

\* Document a registrar.

**Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral****Sol·licitant**

- Persona afectada     
  Àrea / Servei de Prevenció     
  Recursos Humans     
  Unitat directiva afectada  
 Comitè de Seguretat i Salut     
  Delegats/ades de prevenció

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

**Tipus d'assetjament/s**

- Psicològic     
  Sexual     
  Per raó de sexe     
  Per raó d'orientació sexual  
 Altres discriminacions. Especifiqueu-les

**Dades personals de la persona afectada**

Nom i cognoms      NIF      Sexe  
 H     D

Telèfon/s de contacte

**Dades professionals de la persona afectada**

Centre de treball      Unitat directiva

Vinculació laboral

- Laboral fix/a     
  Laboral temporal

Categoria      Grup      Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada      Antiguitat en el lloc de treball

**Descripció dels fets****Documentació annexa**

- Sí. Especifiqueu-la     
  No

**Sol·licitud**

- Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

**Annex 1c**

**Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament**

....., a m b D N I n ú m ....., treballador/a del AJUNTAMENT DE RIUDECANYES

Autoritzo l'Àrea/el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la Entitat a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

---

Localitat i data

Signatura

---

**Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut**

---

**Dades generals/registre**

Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció

Data de transmissió a l'Àrea/al Servei de Prevenció

**Dades professionals**

Centre de treball

**Tipus d'assetjament/s**

Psicològic

Sexual

Per raó de sexe

Per raó d'orientació sexual

Altres discriminacions. Especifiqueu-les

**Resum dels fets**

**Finalitat de l'estudi**

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions mitjançant l'aplicació del procediment tècnic que estableix el protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura del Representant Legal de la Organització

## Informe de les Persones de Referència a les parts afectades sobre els resultat de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

### Descripció del cas

---



---

### Resultats de l'estudi

- Indicis d'assetjament     
  No hi ha indicis d'assetjament     
  Altres tipus de conflicte  
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los
- 

### Decisió de les Persones de Referència

- Aplicar les mesures correctores recomanades per l'Àrea/pel Servei de Prevenció i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-los
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Promoure una mediació entre les parts afectades  
 Altres. Especifiqueu-les
- 

### Exposició dels motius que sostenen la decisió

---

Localitat i data

Signatura del/la Representant Legal de la Entitat

---

## **Informe del Òrgan d'Instrucció a les parts afectades sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral**

### **Descripció del cas**

---

---

### **Resultats de l'estudi**

- Indicis d'assetjament       No hi ha indicis d'assetjament       Altres tipus de conflicte  
 Altres diagnòstics. Especifiquen-los

### **Decisió de l'Òrgan d'Instrucció designat**

- Aplicar les mesures correctores recomanades per l'Àrea/pel Servei de Prevenció i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiquen-los
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Promoure una mediació entre les parts afectades  
 Altres. Especifiquen-les

### **Exposició dels motius que sostenen la decisió**

---

---

Localitat i data

Persona designada per la Instrucció del Procediment

---

---

