



## Ajuntament de Fogars de la Selva

---

### **PROTOCOL**

# Per a la Prevenció de l'Assetjament en el Treball

---

#### **Preàmbul**

Article 1. Objecte.

Article 2. Àmbit d'aplicació

Article 3. Principis rectors

Article 4. Definicions

Article 5. Objectius generals i específics

Article 6. Mesures preventives

Article 7. Procediment d'actuació en casos d'assetjament

Article 8. Lleres especials d'actuació davant l'AEPD

Article 9. Faltes i sancions

Article 10. Seguiment i avaluació

**ANNEX I: LLISTAT DE CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT LABORAL**

**ANNEX II: MODEL DE DENÚNCIA**

## Preàmbul

Tots els treballadors tenen dret a rebre un tracte respectuós en el seu lloc de treball, per tant, l'Ajuntament reconeix la necessitat de prevenir conductes que puguin suposar assetjament en el treball, del tipus que sigui, fins i tot quan el comportament es produeixi en l'àmbit digital<sup>1</sup>, així com d'adoptar les mesures preventives necessàries i les sancions que, en el seu cas, corresponguin.

La Constitució espanyola, dins del Títol I, dedicat als drets i deures fonamentals, reconeix en el seu article 10 *«la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres»*, com a fonament de l'ordre polític i de la pau social. A més, assenyalava en el seu article 14 que *«els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social»*; en el 15 que *«tots tenen dret a la integritat física i moral»*; en el 18 que *«es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge»*; i en el 35 que *«tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe»*. Finalment, indica la nostra Carta Magna que correspon als poders públics, conforme a l'article 9, *«promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social»* i, segons el 35, vetllar *«per la seguretat i higiene en el treball»*.

En desenvolupament de l'anteriorment disposat es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que, en la seva pròpia exposició de motius, recull aquesta igualtat com un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans.

També en l'àmbit de la Unió Europea s'han dictat normes importants doncs, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Àmsterdam, l'1 de maig de 1999, es considera que la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres és un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres. En desenvolupament d'aquesta previsió, la Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339(INI)) *«recomana als Estats membres que obliguin a les empreses i els poders públics, així com als interlocutors socials, a posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces, a preveure un sistema d'intercanvi d'experiències i a definir procediments adequats per solucionar el problema de les víctimes d'assetjament i evitar que es repeteixi; recomana, en aquest sentit, el desenvolupament de la informació i la formació dels treballadors, el personal que ocupa càrrecs directius, els interlocutors socials i els metges laborals, tant en el sector privat com en el públic; assenyalava en aquest sentit la possibilitat de designar a una persona de confiança en el lloc de treball, a la qual puguin recórrer els treballadors si així ho desitgen»*. També la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell,

---

<sup>1</sup> L'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) ha publicat una sèrie de recomanacions o previsions a incloure en les polítiques de prevenció, específicament dirigides a eradicar l'assetjament laboral i l'assetjament sexual o per raó de sexe, quan les conductes d'assetjament es produeixin a través de tractament de dades personals que afectin la privacitat i la intimitat de les persones afectades.

<https://www.aepd.es/media/protocolos/191107-recomendaciones-sobre-acoso-digital-aepd.pdf>

de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre home i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, prohibeix la discriminació en el treball i conté una sèrie de disposicions horitzontals que afecten els Estats membres.

Tornant a l'àmbit estatal, la major novetat de l'anteriorment citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat, la qual cosa implica una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat.

A l'efecte de la Llei, constitueix assetjament sexual *«qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu»* i constitueix assetjament per raó de sexe *«qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu»*. Tots dos tipus d'assetjament es consideraran, en tot cas, discriminatoris. I, finalment, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Les Administracions públiques hauran de, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

En concret, per a la prevenció de tots dos tipus d'assetjament, negociaran amb la representació legal dels treballadors i treballadores un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

- a. El compromís de l'Administració i dels seus organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b. La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c. El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò que s'ha fixat en la normativa de règim pressupostari.
- d. La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulin una queixa o la denúncia.

Però hi ha altres regulacions que incideixen en aquest àmbit. Així, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, exposa en el seu article 14, en relació amb els drets individuals dels empleats públics, identifica com un d'ells *«el respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral»*. A més, en el seu article 95.2.b), tipifica com a falta disciplinària molt greu l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament laboral.

Per la seva banda, el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, recull com a dret bàsic dels treballadors en la relació de treball el *«respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe»*. A més, *«el treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball»*; dret que s'ha materialitzat mitjançant la Llei 31/1995, de 8 novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'exposició dels quals de motius assenyalava que té per objecte *«la determinació del cos bàsic de garanties i responsabilitats precis per establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i això en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals»*.

Finalment, és important tenir en consideració, també, la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, atès que les conductes constitutives d'assetjament poden produir-se a través del tractament de dades personals que afectin la privacitat i la intimitat de les persones afectades.

Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en el treball, i en particular la seva identitat, tenen, amb caràcter general, la consideració de categories especials de dades personals [Informe AEPD 0149-2019]<sup>2</sup>.

A la vista de l'exposat i dels seus fonaments jurídics, aquest Protocol té per objecte prevenir i sancionar tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, creant un entorn respectuós amb la dignitat dels treballadors i fomentant les relacions igualitàries, a través de l'establiment de mesures preventives i de l'arbitri de procediments específics per donar cabuda a les denúncies o reclamacions que puguin formular-se pels qui hagin sofert conductes contràries a la dignitat d'homes i dones i, en el seu cas, sancionar als responsables de tals conductes.

---

<sup>2</sup> Respecte al tractament de dades en les relacions de l'Administració amb els empleats, vegeu la Guia de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades *«La protecció de dades en les relacions laborals»* al maig de 2021: <https://www.aepd.es/es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>

## Article 1. Objecte

L'objecte d'aquest protocol és definir el marc d'actuació per a la prevenció i protecció dels empleats d'aquest Ajuntament en casos d'assetjament de qualsevol tipus en l'àmbit laboral, així com de les mesures destinades a l'atenció de la víctima, en casos de reclamacions o denúncies.

## Article 2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplicarà a tota persona que presti servei en aquesta Administració, sigui com sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació laboral.

Queden excloses de l'àmbit d'aplicació del Protocol les empreses externes contractades per l'Administració, si bé hauran de ser informades sobre la seva existència.

## Article 3. Principis rectors

- L'Ajuntament vetllarà per la dignitat dels empleats municipals, engegant totes les mesures necessàries per crear i protegir un entorn laboral lliure de tot tipus d'assetjament.
- L'Ajuntament respectarà els principis de l'article 5 del Reglament General de Protecció de Dades i minimitzarà els tractaments de dades personals de les persones de la seva plantilla que puguin suposar un increment del risc de conductes constitutives d'assetjament. En qualsevol cas, tindrà en compte el possible impacte de gènere dels tractaments que es duguin a terme.
- Qualsevol persona que tingui coneixement d'una situació inclosa sota l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol té l'obligació de denunciar-la davant els seus superiors jeràrquics o davant la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral.
- Els responsables dels diferents centres o unitats de treball tenen l'obligació de vetllar pel bon ambient laboral i estar atent a qualsevol situació que pugui suposar assetjament a qualsevol de les persones al seu càrrec.
- Els procediments que es tramitin com a conseqüència de denúncies sobre situacions d'assetjament en l'àmbit laboral es resoldran a la major celeritat possible.
- Es vetllarà de manera especial per la privacitat de l'actuat, amb el consegüent deure de sigil, fent un tractament reservat de la informació relativa a les situacions constitutives d'assetjament i a les persones implicades, garantint que tota persona que intervingui en el procediment es comprometi a no transmetre ni divulgar informació relacionada amb una denúncia presentada.
- L'Ajuntament reconeix el paper de la representació sindical en la prevenció, denúncia i vigilància del compliment de la normativa laboral i de condicions de treball, proporcionant la informació, així com el suport i la representació dels empleats que així ho sol·licitin. La representació sindical tindrà dret a estar informada sobre el nombre de denúncies, recerques i mesures que s'adoptin en aquest àmbit.
- Se sancionaran els casos de denúncies, al·legacions o declaracions fets amb mala fe o aquells que les dades o els testimoniatges que s'aportin siguin falsos.

## Article 4. Definicions

### **Persona protegida:**

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es consideri víctima d'assetjament laboral, inclòs el personal de pràctiques que pogués estar a l'Ajuntament.

### **Persona denunciant:**

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que hagi plantejat una denúncia o la queixa d'assetjament laboral.

### **Persona denunciada:**

La persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del Protocol respecte de la qual es formuli una denúncia o la queixa d'assetjament.

### **Assetjament psicològic o moral en el treball:**

Fustigació al qual, de forma sistemàtica i perllongada, es veu sotmesa una persona en l'àmbit laboral i que sol provocar-li seriosos trastorns psicològics.

### **Assetjament sexual:**

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. En l'àmbit laboral presenta dues variants:

**Xantatge sexual:** Implica abús d'autoritat i es produeix quan la persona assetjada es veu obligada a triar entre sotmetre's als requeriments de l'acusador o perdre determinats beneficis en la seva ocupació o condicions de treball.

**Assetjament sexual ambiental:** Comportament de naturalesa sexual que genera un ambient que resulta intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, desfavorable o agressiu a qui ho pateix.

### **Assetjament per raó de sexe:**

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

### **Assetjament discriminatori:**

Conducta no desitjada que, de manera injusta i desfavorable, diferencia en el tracte a les persones en funció del seu origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i que suposa un atemptat contra la seva dignitat, creant un entorn intimidatori, ofensiu o humiliant.

## Article 5. Objectius generals i específics

L'objectiu general d'aquest Protocol és definir el marc d'actuació davant qualsevol situació d'assetjament psicològic o moral, assetjament sexual o per raó de sexe i assetjament discriminatori, amb la finalitat d'evitar aquest tipus de conductes a l'Ajuntament.

Són, a més, objectius específics del Protocol:

1. Promoure una cultura de prevenció contra qualsevol tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, informant, sensibilitzant i formant al personal de l'Ajuntament.
2. Prevenir tot comportament que pugui ser constitutiu d'assetjament en l'àmbit laboral.
3. Disposar de l'organització específica necessària per atendre els casos que es produeixin.
4. Establir els procediments d'intervenció adequats, en cas que es donin conductes constitutives d'assetjament.
5. Garantir la seguretat de les persones víctimes d'assetjament laboral.

#### Article 6. Mesures preventives

Amb l'objectiu de prevenir i evitar qualsevol situació d'assetjament en l'àmbit laboral, s'estableixen les següents mesures:

- a. De sensibilització i comunicació interna:
  - Divulgació i posada a la disposició de tota la plantilla d'aquest Protocol.
  - Elaboració i difusió de fullets informatius a tots els departaments, amb informació sobre qüestions tals com la identitat de les persones que componen la Comissió d'Atenció a l'Assetjament o els processos d'actuació davant situacions d'assetjament.
  - Elaboració i col·locació de cartells informatius en els taulons municipals.
- b. De formació:
  - Formació general en polítiques de gènere i igualtat entre homes i dones.
  - Formació específica en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral, especialment assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
  - Formació a les persones que intervinguin en els processos que es desenvolupin en l'àmbit d'aquest protocol, així com als sindicats i persones que integraran la Comissió d'Atenció a l'Assetjament.
- c. De recerca, coneixement i avaluació:
  - Realització d'estadístiques sobre intervencions i casos d'assetjament succeïts en l'organització.
  - Avaluació de riscos que permetin detectar amb la deguda antelació situacions d'assetjament, especialment en els col·lectius més susceptibles de sofrir-ho.
  - Avaluació i revisió periòdica del Protocol.
  - Seguiment dels casos de baixes mèdiques produïdes com a conseqüència d'una situació d'assetjament en el treball.

#### Article 7. Procediment d'actuació en casos d'assetjament

##### **La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral**

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral estarà formada per 5 persones, designades per la seva competència o formació. La designació dels membres de la Comissió es realitzarà per l'Alcaldia, prèvia consulta al Comitè de Seguretat i Salut en el

treball, per un període de dos anys i no podent romandre més de dos mandats consecutius.

A més de les persones titulars, es nomenaran als seus corresponents suplents, que els substituiran en casos d'absència, vacant o per incórrer el titular en causa d'abstenció o recusació.

Una vegada nomenats, es farà públic aquest nomenament per al seu general coneixement per tot el personal de l'Ajuntament.

Els membres de la Comissió actuaran de manera independent i imparcial i es comprometran a guardar confidencialitat respecte de tots els fets i dades dels quals tinguin coneixement com a conseqüència de la seva condició de membre de la Comissió, en particular d'aquells que provinguin de la tramitació d'un procediment regulat en el present Protocol. Les seves decisions s'adoptaran per majoria.

Als membres de la Comissió els seran d'aplicació les normes sobre abstenció i recusació previstes en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic. En concret, no participaran en procediments d'assetjament quan concorri alguna de les següents causes:

- Tenir interès personal en la denúncia de què es tracti o en una altra en la resolució de la qual pogués influir la d'aquella.
- Tenir relació de parentiu amb qualsevol dels interessats.
- Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb algun dels interessats.
- Estar adscrit al mateix departament o àrea que la persona denunciada o la presumpta víctima.
- Són funcions de la Comissió:
- Rebre les denúncies per assetjament en l'àmbit laboral.
- Informar a la persona denunciada sobre l'existència de la denúncia i donar-li audiència.
- Prestar assessorament, informant a les persones interessades sobre els seus drets i les obligacions, procediments previstos en aquest Protocol, etc.
- Verificar els fets recollits en la denúncia, a fi de decidir si escau o no tramitar algun procediment.
- Tramitar la denúncia i, en el seu cas, elaborar l'Informe de Valoració amb les conclusions de la recerca, que servirà de base perquè el responsable de Recursos Humans dicti resolució definitiva.

## **Procediment d'actuació: fase informal i fase formal del procediment**

### **a. Presentació de la denúncia**

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es consideri víctima d'assetjament en l'àmbit laboral, o qualsevol altra persona dins d'aquest àmbit d'aplicació que tingui coneixement de què s'està donant aquesta situació, podrà presentar denúncia escrita, segons el model que consta com a Annex a aquest Protocol, aportant indicis suficients, davant qualsevol membre de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral o directament davant el seu Responsable.

Si la denúncia es presenta per una tercera persona, haurà d'informar-se a la presumpta víctima, que haurà de corroborar-la per escrit en el termini màxim de tres dies.

Rebuda la denúncia o corroborada aquesta, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral es reunirà en el termini de dos dies laborables a fi de realitzar una breu anàlisi sobre la situació descrita i confirmar la veracitat dels fets, descartant incongruències i imprecisions.

A més, amb la finalitat de garantir la intimitat i la confidencialitat de l'expedient, la Comissió assignarà un codi identificatiu a la denúncia que figurarà en tota la documentació que es generi a partir d'aquest moment.

Resultat d'aquesta primera anàlisi, la Comissió podrà:

- a. Arxivar la denúncia, ja sigui per desistiment de la presumpta víctima o perquè faltaven indicis fundats d'assetjament.
- b. Identificar la situació denunciada com a assetjament laboral i iniciar, prèvia conformitat de la presumpta víctima, la fase informal del procediment.
- c. Identificar la situació denunciada com a assetjament laboral i iniciar la fase formal del procediment.

De les conclusions d'aquesta primera anàlisi es donarà coneixement a la persona denunciada, a la persona presumptament assetjada i a la Direcció de Recursos Humans. A més, en cas que sigui necessari adoptar algun tipus de mesura cautelar, es donarà trasllat, igualment, als responsables de les àrees o departaments afectats.

#### **b. Mesures cautelars**

Per garantir la protecció de les persones implicades en el procediment, quan es consideri que hi ha indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral sol·licitarà de manera fundada a la Direcció de Recursos Humans l'adopció de les mesures cautelars que s'estimin necessàries, amb caràcter provisional, amb la finalitat d'evitar majors perjudicis. Així, entre altres, podran adoptar-se les següents mesures:

- Informar als responsables dels departaments afectats.
- Separació de la presumpta víctima i de la persona denunciada.
- Canvi de lloc de treball i/o torn de treball.
- Cessament de funcions del presumpte infractor, en els casos més greus, degudament justificats i sempre que la conducta d'assetjament pogués ocasionar perjudicis al servei.
- Qualsevol altra mesura que s'estimi necessària per evitar majors perjudicis per a les persones afectades i per al propi Ajuntament.

Qualsevol d'aquestes mesures cautelars podrà adoptar-se, en cas de ser necessari, al llarg de tot el procediment.

#### **c. Inici del procediment: fase informal**

Una vegada rebuda la denúncia i ratificada, en el seu cas, per la presumpta víctima, després d'una primera anàlisi on s'evidenciïn indicis d'assetjament i sempre que la persona protegida mostri la seva total conformitat, podrà desenvolupar-se aquesta fase informal del procediment la fi del qual és tractar de resoldre el problema sense necessitat d'iniciar un procediment formal sancionador. Fins i tot, es podria tractar de

solucionar la situació de conflicte basant-se en el diàleg entre les parts i explicant a la persona denunciada l'impropi de la seva conducta i que ha de cessar en ella.

Durant aquesta fase, que no excedirà de set dies laborables, es buscarà resoldre el conflicte de manera àgil i dialogada, intentant posar fi a la situació i evitant que torni a repetir-se en un futur. Per a fer-ho, la Comissió podrà designar a una persona neutral que exercirà tasques de mediació entre les parts. En tot cas, la participació de les parts en aquest procediment de mediació serà voluntària.

Són funcions del mediador:

- Atendre a la presumpta víctima d'assetjament.
- Entrevistar-se amb les parts i els testimonis, per recollir tota la informació que sigui necessària.
- Accedir a tots els mitjans de prova i la informació que consideri necessaris.
- Redactar un informe amb les seves conclusions, que serà remès a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral.

En cas que de l'informe de conclusions del mediador es constati la falta d'indicis suficients per considerar els fets com a assetjament laboral, es procedirà a l'arxiu de la denúncia. També s'arxivarà en cas que desisteixi la presumpta víctima.

En el cas d'aconseguir un acord entre les parts en aquesta fase informal del procediment, aquest haurà de ser ratificat i signat per tots dos, persona protegida i persona denunciada.

En el cas contrari, en el qual les parts no aconseguixin un acord, es donarà començament a la tramitació de la fase formal del procediment.

#### **d. Tramitació del procediment: fase formal**

La fase formal s'iniciarà quan no s'aconsegueixi acord en la fase informal; o les accions denunciades siguin de tal gravetat que la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral valori, una vegada rebuda la denúncia, que aquest és la llera adequada per tramitar-les; o, finalment, quan la persona presumptament assetjada consideri que no resulta adequat acudir al procediment informal.

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral nomenarà, entre els seus membres, una persona instructora que podrà, durant el termini de tres dies laborables, realitzar les entrevistes que consideri pertinents. En primer lloc, s'entrevistarà amb la presumpta víctima d'assetjament. Posteriorment, s'entrevistarà amb la persona denunciada, informant-li del caràcter inadequat del comportament que ha estat objecte de la denúncia i de la possibilitat de què sigui qualificat com a assetjament laboral, amb la intenció de què es retracti i aconseguir una solució adequada per a les parts. Podrà, així mateix, reunir-se amb testimonis, si els hi hagués.

Si no s'aconseguís cap acord, la persona instructora redactarà, en el termini d'altres tres dies laborables, acta valorant les entrevistes realitzades i la remetrà a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral.

La Comissió, a la vista de totes les actuacions practicades, elaborarà, en el termini de cinc dies laborables, un Informe de Valoració. Per a fer-ho, prendrà en consideració

l'acta de l'instructor i, si així ho considera, podrà demanar assessorament extern a persones o organitzacions expertes en matèria de prevenció i actuació davant l'assetjament. Així mateix, podrà realitzar entrevistes amb les parts i amb possibles testimonis.

En l'Informe de Valoració de la Comissió s'indicarà si existeixen indicis d'assetjament laboral o no, així com les mesures correctores proposades. A més, es recolliran les conclusions de tot l'actuat fins al moment i es proposarà:

- Arxivar la denúncia, per desistiment de la persona protegida, per acord entre les parts o per falta d'indicis suficients per continuar.
- En cas contrari, promoure la incoació del corresponent expedient disciplinari, tenint l'Informe de Valoració caràcter d'Expedient Informatiu.

De l'Informe de Valoració es donarà trasllat a la persona denunciada, a la presumpta víctima i a la Direcció de Recursos Humans.

Durant el termini de cinc dies laborables, tant la persona denunciada com la presumpta víctima podran realitzar al·legacions o presentar noves proves.

De tot l'actuat quedarà constància per escrit, sent urgent i confidencial tot el procediment.

#### **e. Resolució**

Rebut l'Informe de Valoració de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral per la Direcció de Recursos Humans, aquesta disposarà d'un termini màxim de cinc dies laborables per dictar resolució.

Aquesta resolució es notificarà a la persona protegida i a la persona denunciada i contra aquesta cabran els recursos legalment previstos.

#### Article 8. Causes especials d'actuació davant l'AEPD

En els casos en els quals l'assetjament es produís a través de tractaments il·lícits de dades personals, la persona afectada podrà sol·licitar la tutela dels seus drets, interposar una reclamació que reporta en un procediment sancionador, o sol·licitar mesures cautelars urgents a l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD).

En situacions excepcionalment delicades, quan les imatges incloguin contingut sexual o mostrin actes de violència, posant en alt risc els drets i les llibertats dels afectats, l'AEPD disposa d'un Canal prioritari per comunicar la difusió il·lícita d'aquest contingut sensible, amb l'objectiu de donar una resposta ràpida a aquesta situació<sup>3</sup>.

#### Article 9. Faltes i sancions

Les faltes comeses per les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol es classificaran atenent la seva importància, reincidència i intenció en lleus, greus i molt

---

<sup>3</sup> Canal prioritari de l'AEPD per comunicar la difusió il·legítima de contingut especialment sensible i sol·licitar la seva retirada:

<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formnuevareclamacion/canalprioritario.jsf>

greus, de conformitat amb el que es disposa en el Vigent Ordenament Jurídic Laboral. En conseqüència, les sancions que l'Ajuntament podrà imposar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les establertes en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre; en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i en la restant normativa de desenvolupament.

#### Article 10. Seguiment i avaluació

El seguiment i el control de les mesures correctores proposades després del procediment d'actuació en un cas d'assetjament correspondrà a cada regidoria o àrea de govern delegada, segons l'àrea de què es tracti.

Quan es produeixi la reincorporació de l'empleat que ha estat de baixa després d'una situació d'assetjament, s'hauran d'adoptar les mesures pertinents a fi d'evitar que es produeixi qualsevol tipus d'hostilitat en l'àmbit laboral.

Anualment, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament emetrà un informe en relació amb les mesures preventives recollides en aquest protocol (hores de formació impartides, mesures de comunicació adoptades, recomanacions efectuades...), així com dels procediments d'actuació tramitats (denúncies presentades, dades relatives al gènere de les persones denunciants i denunciades, procediments informals tramitats, resolucions dels procediments formals, sancions imposades...).

Cada dos anys, es procedirà a l'avaluació del propi protocol, proposant-se la seva revisió i l'actualització en cas que la Comissió detecti dispositives en la seva aplicació. La revisió haurà de ser aprovada per la Mesa General de Negociació del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament, prèvia negociació amb el Comitè de Seguretat i Salut.

## Annex I. Llistat de conductes constitutives d'assetjament laboral

A continuació, s'inclouen, a títol orientatiu i amb caràcter no exhaustiu, exemples de conductes constitutives d'assetjament en l'àmbit laboral. Es consideraran com a tals independentment del mitjà o format en el qual es desenvolupin i es tindrà especialment en compte si per a la seva producció s'ha fet un tractament il·lícit de dades personals o si s'han utilitzat en la seva difusió les noves tecnologies (xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials):

### a. Assetjament psicològic o moral en el treball

- Canviar la ubicació d'una persona de manera injustificada i amb l'únic objectiu de separar-li dels seus companys.
- Excloure o aïllar de l'activitat professional a una persona.
- No dirigir la paraula a una persona o prohibir o restringir el tracte amb aquesta persona als altres.
- No assignar tasques a una persona, o assignar-li tasques sense sentit, degradants o molt per sota de les seves capacitats.
- Assignar tasques que suposin una càrrega de treball desproporcionada o excessiva en relació amb la dels seus companys.
- Controlar de manera desmesurada el rendiment d'una persona.
- Difondre o publicar comentaris despectius, rumors falsos, crítiques permanents sobre la vida personal d'algú, acudits ofensius o desmèrit de la vàlua professional d'un treballador.
- Mofar-se de les capacitats d'una persona.
- Imitar els gestos, la veu o fer semblar estúpida a una persona.
- Cridar o insultar a algú.
- Amençar verbalment a una persona.
- Trucades telefòniques, cartes o missatges que causin terror telefònic a la víctima.
- Agressions físiques.

### b. Assetjament sexual<sup>4</sup>

- Observacions suggeridores o desagradables en relació amb l'aparença o aspecte d'una persona o de contingut luxuriós.
- Invitacions impúdiques i no consentides.
- Gestos obscens.
- Usar imatges de contingut sexual o pornogràfic en el lloc o amb les eines de treball.
- Fregaments, contacte físic o acostament innecessari.
- Gravar imatges degradants que afectin la intimitat de les persones treballadores.
- Difondre imatges o vídeos de contingut sexual entre treballadors.
- Publicar o difondre missatges o contingut audiovisual (imatges, mems, etc.) que tinguin per objecte menyscar la dignitat de la persona treballadora i crear un entorn humiliant o hostil.
- Difondre o publicar comentaris despectius, rumors falsos, crítiques permanents sobre la vida personal d'algú, acudits ofensius o desmèrit de la vàlua professional de la persona treballadora, quan tinguin caràcter sexual.

<sup>4</sup> Totes les conductes d'assetjament psicològic o moral en el treball podrien ser considerades d'assetjament sexual si en el comportament es troba implícit tal caràcter sexual.

- Llenguatge no verbal obscè, com a picades d'ullet, mirades o gestos.
- Demanda de favors sexuals, ja sigui amb o sense promesa de millora o sota amenaça.
- Observacions clandestines en llocs reservats tals com els serveis o els vestuaris.
- Agressions físiques.

c. Assetjament discriminatori

- Atacs a les actituds i creences polítiques, religioses o a les conviccions d'una persona.
- Mofes a la nacionalitat o procedència d'una determinada persona.
- Bromes o comentaris ofensius sobre l'aparença, origen, condició... d'una persona.
- Difondre o publicar comentaris despectius, rumors falsos, crítiques, acudits ofensius o desmèrit de la vàlua professional de la persona treballadora, quan estiguin relacionats amb el sexe de la persona treballadora, la seva orientació o la identitat sexual, la seva ideologia, les seves creences o les seves conviccions.

**No constitueixen assetjament** les accions aïllades o les situacions derivades d'un clima de tensió o conflictivitat laboral. Tampoc els conflictes interpersonals esporàdics que puguin donar-se dins de les relacions humanes i que, si bé poden afectar l'organització del treball, no tenen com a finalitat provocar trastorns psicològics ni un efecte intimidatori, degradant o ofensiu.

En tot cas, per valorar de manera adequada la concurrència o no de les conductes anteriorment relacionades es tindran en compte les **circumstàncies agreujants o atenuants** que concorrin en el cas concret. Així, i a tall d'exemple:

1. Es consideren circumstàncies agreujants:

- L'abús de superioritat jeràrquica.
- La traïdoria.
- La reiteració de les conductes ofensives, una vegada denunciats els fets.
- La condició de discapacitat de la víctima.
- La pluralitat d'acusadors.

2. Es consideren circumstàncies atenuants:

- El reconeixement dels fets per part de l'acusador.
- Haver acceptat el resultat del procediment informal.

Annex II. Model de denúncia

**DENÚNCIA PER ASSETJAMENT EN EL TREBALL<sup>5</sup>**

<b>DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT</b>	
<b>Nom i Cognoms</b>	<b>NIF</b>
<b>Telèfon</b>	<b>Email</b>
<b>En qualitat de:</b> <input type="checkbox"/> Presumpta víctima <input type="checkbox"/> Representant sindical <input type="checkbox"/> Testimoni <input type="checkbox"/> Altra	

<b>DADES DE LA PRESUMPTA VÍCTIMA</b>	
<b>Nom i Cognoms</b>	<b>NIF</b>
<b>Sexe:</b> <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Dona	
<b>Dades de contacte</b> (e-mail, tel.):	
<b>Centre/unitat de treball:</b>	
<b>Lloc de treball:</b>	

<b>DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA</b>	
<b>Nom i Cognoms</b>	
<b>Sexe:</b> <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Dona	
<b>Dades de contacte</b> (e-mail, tel....):	
<b>Centre/unitat on treballa:</b>	
<b>Lloc de treball:</b>	
<b>Relació laboral amb la presumpta víctima:</b>	

<b>OBJECTE DE LA DENÚNCIA</b>
<b>Descripció dels fets:</b>
<b>Manera d'acreditació:</b> <input type="checkbox"/> Documentalment <input type="checkbox"/> Mitjançant testimonis <input type="checkbox"/> Cap

<sup>5</sup> En els casos en els quals l'assetjament es produís a través de **tractaments il·lícits de dades personals**, la persona afectada podrà sol·licitar la tutela dels seus drets, interposar una reclamació que reporta en un procediment sancionador, o sol·licitar mesures cautelars urgents a l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

- En situacions excepcionalment delicades, quan els continguts (fotografies o vídeos) tinguin caràcter sexual o mostrin actes d'agressió, l'Agència disposa d'un Canal prioritari per comunicar la difusió il·lícita del contingut sensible:

<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formnuevareclamacion/canalprioritario.jsf>

- Fora d'aquests supòsits excepcionals, existeixen altres vies per sol·licitar la retirada de continguts:

<https://www.aepd.es/areas/internet/eliminar-fotos-y-videos-de-internet.html>

Altres:

Per tot això, poso en coneixement de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament els fets referits, a l'objecte que tingui coneixement.

**DOCUMENTACIÓ APORTADA**

**DATA I SIGNATURA**

Declaro sota la meva responsabilitat que les dades facilitades són certes.

A \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

El denunciant,

Signat: \_\_\_\_\_

COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT.