



Ajuntament
de Manlleu

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

Interessat/ada de l'expedient
AJUNTAMENT DE MANLLEU

Localització de l'activitat

Assumpte
Elaboració protocol assetjament laboral - Protocol
assetjament laboral

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

1. <u>OBJECTIU</u>	3
2. <u>ÀMBIT D'APLICACIÓ</u>	3
3. <u>FONAMENTS DE DRET</u>	3
4. <u>CONCEPTES</u>	4
4.1 Factors psicosocials en el treball	4
4.2 Assetjament per conducta discriminatòria	5
4.3 Assetjament psicològic en el treball	5
4.4 Assetjament sexual	7
4.5 Assetjament per raó de sexe, gènere o orientació sexual	9
4.6 Exclusions	11
5. <u>DRETS I DEURES</u>	11
5.1 Obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament	11
5.2 La representació legal dels treballs	12
5.3 Drets i deures de les persones treballadores	12
6. <u>VIES DE PREVENCIÓ</u>	12
6.1 La comunicació i difusió del protocol	13

6.2 Sensibilització i formació	13
7. <u>PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT</u>	14
7.1 Comissió tècnica contra l'assetjament	14
7.2 Instrucció de l'expedient	14
7.3 Resolució per part de l'òrgan competent	15
7.4 Garanties del procediment	16
7.5 Diagrama del procediment	18
8. <u>ANNEX I. SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL</u>	19
9. <u>ANNEX II. DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT DE LA PERSONA AFECTADA PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL</u>	21

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

1. OBJECTIU

L'objectiu d'aquest protocol és establir criteris d'actuació comuns per a la prevenció i l'abordatge de les situacions de discriminació i assetjament que es puguin produir a l'Ajuntament de Manlleu.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable i d'obligat compliment al personal funcionari, personal laboral, personal directiu i càrrecs electes de l'Ajuntament de Manlleu.

3. FONAMENTS DE DRET

- ⊗ Article 14 de la [Constitució Espanyola](#): "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."
- ⊗ Article 15 de la [Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals](#): "L'empresari ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció previst a l'article anterior, d'acord amb els principis generals següents: a) Evitar els riscos, b) Avaluar els riscos que no es poden evitar, c) Combatre els riscos en el seu origen, d) Adaptar la feina a la persona, en particular en el que fa referència a la concepció dels llocs de treball, com també a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb l'objectiu específic d'atenuar la feina monòtona i repetitiva i de reduir-ne els efectes en la salut, e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica, f) Substituir el que sigui perillós pel que comporti poc perill o no en comporti cap, g) Planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball, h) Adoptar mesures que donin prioritat a la protecció col·lectiva respecte de la individual, i) Facilitar les degudes instruccions als treballadors. (...)"
- ⊗ Article 184 del [Codi Penal](#): "El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a 10 mesos (...)"
- ⊗ La [Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i de forma especial en el seu article 48 "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball: 1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. 2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la

informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar".

- ⊗ Article 27 de la [Llei 11/2014, del 10 d'octubre](#), per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: "Les administracions públiques de Catalunya han de garantir a les persones LGBTI que pateixin o es trobin en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de forma immediata una protecció integral, real i efectiva".
- ⊗ Article 14 del [Reial decret legislatiu 5/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: "Drets individuals: (...) h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- ⊗ Article 95 del [Reial decret legislatiu 5/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: 2. Són faltes molt greus: (...) Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe."
- ⊗ Article 92.h) del [Decret Legislatiu 1/1997](#), de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la Refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública: Els funcionaris tindran dret a: h. Ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció o assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.
- ⊗ Article 137 del [Decret 214/90](#), de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals: "Els funcionaris tenen el dret de ser assistits i protegits per l'entitat local envers qualsevol amenaça, ultratge, calúnia, injúria, difamació i, en general, envers qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions".
- ⊗ Article 4.2 del [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#): "En la relació de treball, els treballadors tenen dret: (...) c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti."
- ⊗ Article 28 de la Llei [62/2003](#), de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social: "Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu".
- ⊗ L'article 8 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels/de les empleats/ades públics/ques de l'Ajuntament de Manlleu (personal funcionari i laboral) per als anys 2016-2019 tipifica com a Falta Greu "La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5 tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin falta molt greu"

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

4. **CONCEPTES**

4.1 **Factors psicosocials en el treball**

Originalment el concepte de factors psicosocials va ser definit el 1984 pel comitè mixt OIT/OMS com "aquelles condicions presents en una situació de treball, relacionades amb l'organització, contingut i realització del treball susceptibles d'afectar tant el benestar i la salut (física, psíquica o social) dels treballadors com el desenvolupament del treball.

Aquestes condicions, quan són percebudes de forma desfavorable pels treballadors i les treballadores, poden esdevenir factors de risc per a la seva salut i pel seu benestar, sigui en l'aspecte físic, psíquic o social (estrès, insatisfacció, problemes de relació, desmotivació, etc.).

4.2 **Assetjament per conducta discriminatòria**

Què és? L'article 28 de la [Llei 62/2003](#), de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social conté la següent definició al respecte: "Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu".

Quines característiques té?

El mateix article de la [Llei 62/2003](#) distingeix entre les situacions següents:

1. **Discriminació directe:** "Quan una persona sigui tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual".
2. **Discriminació indirecte:** "Quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris".

Segons la [Llei orgànica 3/2007](#), per a la igualtat efectiva de dones i homes, es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

D'acord amb les directives de la UE contra la discriminació, l'assetjament constitueix discriminació quan:

- ⊗ tingui lloc un comportament no volgut relacionat amb una característica protegida,
- ⊗ que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona,
- ⊗ i/o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4.3 Assetjament psicològic en el treball

Què és? La [NTP 854](#) ⁽¹⁾de l'INSHT defineix l'assetjament psicològic com a risc laboral en el treball de la següent manera: "Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altra/es que actua/en enfront d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut".

Quines característiques té?

Seguint el mateix informe [NTP 854](#) ⁽¹⁾de l'INSHT es defineix,

1. Tipus de conducta:

Es tracta de conductes o actes de violència psíquica dirigits cap a la vida privada o professional del treballador/a i que atempten contra la seva dignitat o integritat, física o psíquica. Les accions de violència psicològica en el treball que tenen potencial per afectar la salut poden consistir en:

- ⊗ atacs a la víctima amb mesures organitzatives
- ⊗ atacs a les relacions socials de la víctima
- ⊗ atacs a la vida privada de la víctima
- ⊗ amenaces de violència física
- ⊗ atac a les actituds de la víctima
- ⊗ agressions verbals
- ⊗ rumors

2. Parts implicades

Com a parts implicades hi concorren dos agents principals: qui assetja i qui és assetjat. Les conductes d'assetjament les poden dirigir una o més persones cap a també una o més persones, sense distinció de nivell jeràrquic, i en sentit ascendent, descendent o horitzontal.

3. Freqüència i durada de l'exposició

Es considera que les accions o els comportaments anteriorment citats han de complir criteris temporals de freqüència i/o durada: han de produir-se de forma reiterada. A més, l'exposició a aquests comportaments ha de succeir durant un període de temps perllongat. S'ha, però, de tenir en compte que determinades accions aïllades (com canvis de lloc no justificats, aïllament físic injustificat de la persona/es afectada/es, etc.) que, sense ser reiterades, tinguin una continuïtat temporal que en perllongui l'efecte, també podrien ser indicatives de possibles situacions d'APT.

⁽¹⁾ [NTP 854](#)

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

4. Tipus de relació

Presenta la característica que entre les parts implicades existeix una asimetria de poder (formal per dependència jeràrquica, per exemple, o bé informal, per posició de lideratge de la part assetjadora). Des d'aquestes posicions de poder de la part assetjadora, la persona assetjada es troba en una situació de vulnerabilitat que sol inhibir la seva capacitat d'emetre una resposta adequada davant les conductes de violència psicològica que l'afecten.

5. Risc per a la salut

Aquestes accions i comportaments d'APT poden generar danys en la salut dels treballadors/es afectats. Per una altra part, desestructuren l'ambient de treball; per això, l'APT té un alt potencial per danyar també la salut col·lectiva, impactant negativament sobre la productivitat i generant una degradació del clima laboral.

Com es diferencia l'assetjament psicològic en el treball d'altres situacions?

No tindran la consideració d'APT aquelles conductes que impliquin un conflicte ocasionat en l'àmbit de les relacions humanes privades que es donin en el seu entorn personal, encara que aquestes influeixin en l'organització i en les relacions laborals.

S'ha d'evitar que els conflictes derivin en qualsevol forma de violència en el treball i es converteixin en habituals o desemboquin en conductes APT.

Tampoc tindran consideració d'APT aquelles situacions en les quals no existeixin accions de violència en el treball realitzades de forma reiterada i/o perllongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

D'altra banda, no constituïria APT l'estil de comandament autoritari dels superiors, la incorrecta organització del treball, la falta de comunicació, etc., que són, de tota manera, situacions que haurien de tractar-se en el marc de la prevenció de riscos laborals.

Exemples d'algunes situacions que no constituïrien APT:

- ⊗ Un fet violent singular i puntual (sense perllongació en el temps).
- ⊗ Accions irregulars organitzatives que afecten la col·lectivitat.
- ⊗ La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixin.
- ⊗ Un conflicte.
- ⊗ Crítiques constructives, explícites i justificades.
- ⊗ La supervisió-control, i l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.

- ⊗ Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris envers la col·lectivitat, en general.

4.4 Assetjament sexual

Què és? Segons l'article 2.d de la [directiva 2006/54/CE](#), relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes, l'assetjament sexual és la 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.

Quines característiques té?

Segons la [Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya](#), la doctrina científica i la jurisprudència distingeixen, en funció de l'objectiu d'assetjament, entre els casos següents:

4.5 Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): Es força a 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, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra negativa sobre la feina. Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir tota persona jeràrquicament superior, el personal directiu de l'organització o la persona que el representi legalment.

4.6 Assetjament ambiental: És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu, amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament. A diferència del xantatge sexual, aquí no existeix una connexió directa entre requeriment sexual i la condició de l'ocupació laboral. Per tant, aquest cas no s'identifica amb una conseqüència laboral evident i negativa (acomiadament, trasllats, etc.), però sí que cal tenir en compte que, en afectar el seu entorn laboral, pot ocasionar un risc per a la salut de la persona assetjada i, com a conseqüència, tenir efectes indirectes sobre les seves tasques laborals: disminució del rendiment, absentisme, pressió psicològica, etc. Normalment el produeixen els mateixos companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'organització on es treballa.

Quines són les conductes de les persones assetjadores?

Les conductes a través de les quals exerceix la seva pressió la persona assetjadora, sense ànim excloent ni limitador, són:

- ⊗ Fer bromes sexuals o compliments ofensius.
- ⊗ Fer comentaris sexuals obscens: sobre el físic, sobre la roba, etc.

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

- ⊗ Fer servir formes d'adreçar-se a l'altra persona denigrants o obscenes.
- ⊗ Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per "decorar" el lloc de treball.
- ⊗ Fer gestos obscens i mirades lascives al cos.
- ⊗ Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- ⊗ Fer insinuacions o deixar anar indirectes sexuals.
- ⊗ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- ⊗ Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- ⊗ Invitar persistentment algú a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi de deixar clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- ⊗ Fer oferiments d'amistat i d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc.)
- ⊗ Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- ⊗ Fer peticions obertes de relacions sexuals sense pressions.
- ⊗ Demanar cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.) a canvi de favors de tipus sexual.
- ⊗ Apropar-se i envair l'espai físic reiteradament.
- ⊗ Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- ⊗ Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.
- ⊗ Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc.
- ⊗ Agredir sexualment.

4.5. Assetjament per raó de sexe, gènere o orientació sexual

Què és? Segons l'article 5 de la [Llei 5/2008](#), del dret de les dones a eradicar la violència masclista, l'assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació, o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Si ampliem la visió cap a la perspectiva de gènere i d'orientació sexual, la definició anterior s'hauria d'adaptar indicant que "tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les PERSONES i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu"

Quines característiques té?

Segons la [Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya](#), la doctrina científica i la jurisprudència, es defineixen els mateixos dos casos que l'assetjament sexual, en funció de l'objectiu d'aquest:

- Assetjament d'intercanvi (quid pro quo)
- Assetjament ambiental

Quines són les conductes de les persones assetjadores?

Les conductes a través de les quals exerceix la seva pressió la persona assetjadora, sense ànim exclouent ni limitador, són:

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

- ⊗ Utilitzar humor sexista: acudits i/o bromes relacionats amb els patrons de sexe i gènere persistents.
- ⊗ Utilitzar formes ofensives d'adreçar-se a les persones.
- ⊗ Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (infermers, educadors de llars d'infants, enginyeres, bombers, mosses d'esquadra, etc.).
- ⊗ Ignorar aportacions, fer certs comentaris o certes accions (excloure, no prendre seriosament).

A més, en el cas de les dones, s'observen conductes específiques:

- ⊗ Ridiculitzar, menystenir les seves capacitats i el seu potencial intel·lectual.
- ⊗ Menystenir la feina que fan.
- ⊗ Dificultar la promoció professional pel fet de ser dona.

En cas d'assetjament a causa de l'embaràs o la maternitat:

- ⊗ Assignar-los tasques de responsabilitat inferior a les corresponents segons la seva capacitat o categoria professional.
- ⊗ Assignar-los tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- ⊗ Sabotejar-los la feina o impedir-los –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, o equipament).
- ⊗ Denegar-los arbitràriament els permisos als quals tenen dret.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL/ IDENTITAT DE GÈNERE:

- ⊗ Mostrar conductes discriminatòries envers algú pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, transsexual, intersexual, queer i qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere.
- ⊗ Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de lesbiana, gai, bisexual, transsexual, intersexual, queer i qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere.
- ⊗ Negar un lloc de treball per raó de l'orientació sexual o de la identitat de gènere.
- ⊗ Denegar arbitràriament els permisos als quals es té dret (permís per matrimoni, excedències, permís de maternitat i paternitat, etc.).
- ⊗ En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals, queer o amb qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere com a grups de risc de transmissió de la sida.
- ⊗ Exhibir un humor sexista sobre persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals, queer o amb qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere, en general, o sobre la persona treballadora en concret.
- ⊗ Anomenar a una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja l'ha finalitzat pel nom que tenia abans d'iniciar-lo.

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

- ⊗ Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja l'ha finalitzat com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- ⊗ No deixar que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja l'ha finalitzat faci servir els vestidors i els lavabos propis del seu nou gènere.
- ⊗ Ridiculitzar les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals, queer o amb qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere, encasellant-les en professions específiques i estereotipant-les.
- ⊗ Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual i/o la identitat de gènere, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- ⊗ Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

4.6. Exclusions

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

5. DRETS I DEURES

5.1. Obligacions i responsabilitats de l'Ajuntament

L'obligació de l'Ajuntament de prevenir l'assetjament es fonamenta en un ventall ampli d'aplicació de la normativa vigent.

L'article 136 del [Decret 214/1990](#), de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i l'article 4 de l'[Estatut dels Treballadors](#), estableixen que les entitats locals han de protegir al seu personal en l'exercici de les seves funcions.

Obligacions legals

- ⊗ Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i no discriminar les seves treballadores i treballadors.
- ⊗ Adoptar mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- ⊗ Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament.
- ⊗ Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i per encausar les denúncies o reclamacions que pugui formular qui n'hagi estat objecte.
- ⊗ Protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.

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

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

5.2. La representació legal dels treballadors

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

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

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

- ⊗ Implicar-se en la definició de la política de l'Ajuntament contra l'assetjament.
- ⊗ Participar en l'elaboració del Protocol de prevenció i l'abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral.
- ⊗ Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- ⊗ Establir i donar a conèixer els mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments a fi de contribuir a la detecció de situacions de risc.
- ⊗ Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- ⊗ Garantir la inexistència de represàlies vers les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- ⊗ Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

5.3. Drets i deures de les persones treballadores

<u>Drets de les persones treballadores:</u>	<u>Deures de les persones treballadores:</u>
⊗ A la dignitat física i moral i a la intimitat personal ⊗ Al treball en condicions d'igualtat i sense discriminació ⊗ A un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament ⊗ A denunciar qualsevol tipus d'assetjament i rebre el suport corresponent	⊗ Tractar els altres amb respecte ⊗ No ignorar les situacions discriminatòries i d'assetjament ⊗ Intervenir com a personal professional públic: reconèixer i identificar situacions de discriminació ⊗ Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement ⊗ Cooperar amb l'Ajuntament per tal que aquest pugui garantir unes condicions de treball segures

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

	⊗ Mantenir la confidencialitat de les dades tractades/ rebudes
Responsabilitat de cooperar en el procés d'investigació d'una denúncia d'assetjament	

6. VIES DE PREVENCIÓ

Seguint els principis de l'acció preventiva que es recullen en l'article 15 de la [Llei de Prevenció de riscos laborals \(LPRL\)](#), el primer objectiu a l'hora d'abordar la prevenció de qualsevol risc és intentar evitar-los. En cas de no ser possible, s'ha d'avaluar el risc existent i actuar sobre l'origen d'aquest, per tal de minimitzar-lo.

Atenent aquest principi, l'actuació preventiva enfront de l'assetjament laboral es plantejarà a dos nivells: la comunicació i difusió del Protocol, i la sensibilització i la formació de les persones treballadores a l'Ajuntament de Manlleu.

6.1. La comunicació i difusió del Protocol

Amb l'elaboració d'aquest Protocol i la seva difusió, totes les persones treballadores de l'Ajuntament seran coneixedores que determinats comportaments i actituds no són acceptables ni tolerables i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates envers els mateixos.

La comunicació i difusió del protocol permet:

- ⊗ Posar de manifest la política de l'Ajuntament davant de les situacions d'assetjament.
- ⊗ Fer emergir públicament l'assetjament laboral.
- ⊗ Manifestar de forma clara la desaprovació i vigilància de conductes i actituds no desitjables.
- ⊗ Fer patent que totes les persones de l'organització, en tots els seus nivells, tenen dret a que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de col·laborar per tal que tothom sigui respectat.
- ⊗ Donar a conèixer els mecanismes per abordar una determinada situació d'assetjament, en el cas de produir-se.

El protocol es comunicarà i difondrà a través dels següents canals:

- ⊗ Web municipal de l'Ajuntament de Manlleu: www.manlleu.cat
- ⊗ El portal de l'empleat intern de l'Ajuntament (El Canal).
- ⊗ Per qualsevol altre mitjà que es consideri oportú i que compleixi amb els objectius fixats (web/blogs sindicals, xarxes socials, correu electrònic, entre d'altres).

6.2. Sensibilització i formació

És convenient desenvolupar estratègies preventives que evitin o redueixin la possibilitat de l'aparició de conductes d'assetjament, tals com:

- ⊗ Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, així com al personal del Servei de Recursos Humans i al personal competent en matèria jurídica.
- ⊗ Difondre informació a través de diferents mitjans de comunicació.
- ⊗ Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- ⊗ Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt del personal i comandaments.
- ⊗ Realitzar sessions d'informació al personal, per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- ⊗ Oferir càpsules formatives i informatives.
- ⊗ Establir un sistema de participació o qualsevol altre mecanisme consensuat.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT

7.1. Comissió tècnica contra l'assetjament

Per tal donar resposta a les denúncies que es puguin presentar, es designarà una Comissió Tècnica contra l'assetjament, formada per tres membres:

- ⊗ Una persona tècnica de l'Ajuntament
- ⊗ Una persona tècnica del Servei de prevenció de riscos laborals
- ⊗ Una persona representant legal dels treballadors i treballadores

Les persones membres de la Comissió hauran de tenir formació i estar sensibilitzades en temes d'assetjament. El Servei de Recursos Humans preveurà la formació específica necessària del personal tècnic de la Comissió, que caldrà executar com a màxim durant el primer any després de l'aprovació d'aquest Protocol, i sempre que el personal es renovi.

Els membres de la Comissió es comprometran a la confidencialitat de les dades tractades en la mateixa.

7.2. Instrucció de l'expedient

- a) L'actuació es podrà iniciar d'ofici o a partir d'una sol·licitud d'intervenció de la persona afectada presentada al Registre General de l'Ajuntament de Manlleu adreçada a la Comissió Tècnica Contra l'Assetjament (vegeu model de sol·licitud a adjuntar a l'Annex 1).

La sol·licitud d'intervenció també podrà provenir d'una tercera persona (comandament, company-a de treball, personal del Comitè de Seguretat i Salut, representants dels treballadors-es...). En aquest cas, també caldrà adjuntar a la sol·licitud el document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament laboral (vegeu Annex 2).

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

- b) Quan la Comissió rebi la sol·licitud d'intervenció, iniciarà el procediment en un màxim de 10 dies hàbils. Un cop iniciat, se citarà a les persones que es considerin necessàries per tal d'investigar els fets denunciats i es podran sol·licitar adoptar a l'òrgan competent les mesures cautelars que es considerin més adequades per a cada situació, que poden incloure la separació física temporal entre les persones implicades.
- c) La Comissió tècnica realitzarà un informe adreçat a l'òrgan competent en el termini màxim d'un mes des de l'inici del procediment. En aquest informe hi faran constar les seves conclusions i la seva proposta d'actuacions, que podran ser:
- c.1 Arxiu de la denúncia, motivat per algun dels següents supòsits:
 - c.1.1 Desistiment de la part interessada (excepte que d'ofici procedís continuar-ne la investigació).
 - c.1.2 Manca d'objecte o insuficiència d'indícis.
 - c.2 Si de l'anàlisi del cas es dedueix la Comissió d'alguna altra falta, diferent de l'assetjament laboral i tipificada en la normativa existent, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari corresponent.
 - c.3 Si de la informació que consta a l'expedient es dedueix que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal o d'altres situacions de risc psicosocial - però no assetjament laboral-, es proposarà l'aplicació d'alguna de les següents mesures:
 - c.3.1 Si es tracta d'una situació de conflicte: activar els mecanismes de resolució de conflictes interpersonals, amb l'actuació d'un servei de mediació.
 - c.3.2 En el cas que les persones implicades rebutgin el procés de mediació, o aquest no finalitzi amb acord de les parts: proposar les mesures correctores adients.
 - c.4 Si de la informació que consti a l'expedient es dedueixi amb claredat l'existència d'assetjament laboral, la Comissió Tècnica proposarà la incoació d'un expedient disciplinari per una falta d'assetjament laboral i proposarà l'aplicació immediata, si procedeix, de mesures cautelars de la situació.

Les conclusions de la Comissió Tècnica tindran la consideració d'expedient informatiu.

Una vegada la Comissió hagi elaborat l'informe de conclusions, donarà tràmit d'audiència a les persones interessades per un termini de 10 dies hàbils, a fi de poder al·legar i presentar els documents justificatius que considerin oportuns.

Finalment, la Comissió Tècnica tindrà un termini de 10 dies hàbils per resoldre el tràmit d'audiència i elaborar l'informe definitiu no vinculant que elevarà a l'òrgan competent.

7.3. Resolució per part de l'òrgan competent

En un termini màxim de 10 dies hàbils des de la recepció de l'informe definitiu per part de la Comissió Tècnica, l'òrgan competent resoldrà el que estimi pertinent en funció de la informació rebuda, els fonaments de dret i la jurisprudència actualitzada en cada moment. Les principals línies de resolució, sense perjudici que se n'estimin d'altres, seran:

1. ARXIU DE L'EXPEDIENT. Declarar la inexistència d'assetjament i l'arxiu de l'expedient.
2. ORDENAR LA INCOACIÓ D'UN EXPEDIENT DISCIPLINARI PER LA COMISSIÓ D'UNA FALTA D'ASSETJAMENT LABORAL I APLICAR, SI PROCEDEIX, MESURES CORRECTORES DE LA SITUACIÓ. Si estimés que es tracta de fets que poguessin ser constitutius d'algun dels delictes comesos pels empleats públics contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis, haurà de remetre's a les normes procedimentals aplicables.
3. PROPOSAR ACCIONS CORRECTORES I/O EXPEDIENTS DISCIPLINARIS PER SITUACIONS DIFERENTS A L'ASSETJAMENT PER TAL DE POSAR FI A LA SITUACIÓ PRODUÏDA. Si es detecta alguna altra falta diferent a l'assetjament, proposarà les accions correctores que posin fi a la situació produïda, i si es tracta d'una situació de conflicte interpersonal, s'activaran els mecanismes de resolució de conflictes proposant l'actuació d'un/a mediador/a i es promourà, en el seu cas, l'expedient corresponent.

Una vegada s'hagi dictat resolució per part de l'òrgan competent, se'n donarà compte a la Comissió Tècnica i es notificarà la resolució adoptada a les parts interessades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora.

7.4. Garanties del procediment

- a) Totes les persones implicades en una denúncia per assetjament, així com les persones funcionàries que en rebin compte (registre municipal, per exemple) mantindran confidencialitat absoluta sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació, per tal de salvaguardar la dignitat de la persona assetjada i la presumpció d'innocència de la persona assetjadora. En cas contrari, es podran iniciar els corresponents expedients disciplinaris.
- b) Durant totes les actuacions i compareixences, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, legal, personal o familiar. Les persones membres de la Comissió Tècnica informaran d'aquest dret a totes les persones citades.
- c) En cas que l'expedient es resolgui amb una sanció que no comporti l'acomiadament però sí que es declari assetjament laboral, s'adoptaran les mesures oportunes perquè la víctima no hagi de conviure en el mateix ambient laboral que la persona assetjadora, proposant el trasllat de la persona assetjadora i, si això no és possible, el de la víctima, sempre que hi estigui d'acord.
- d) L'organització executarà les mesures necessàries per dur a terme el trasllat.

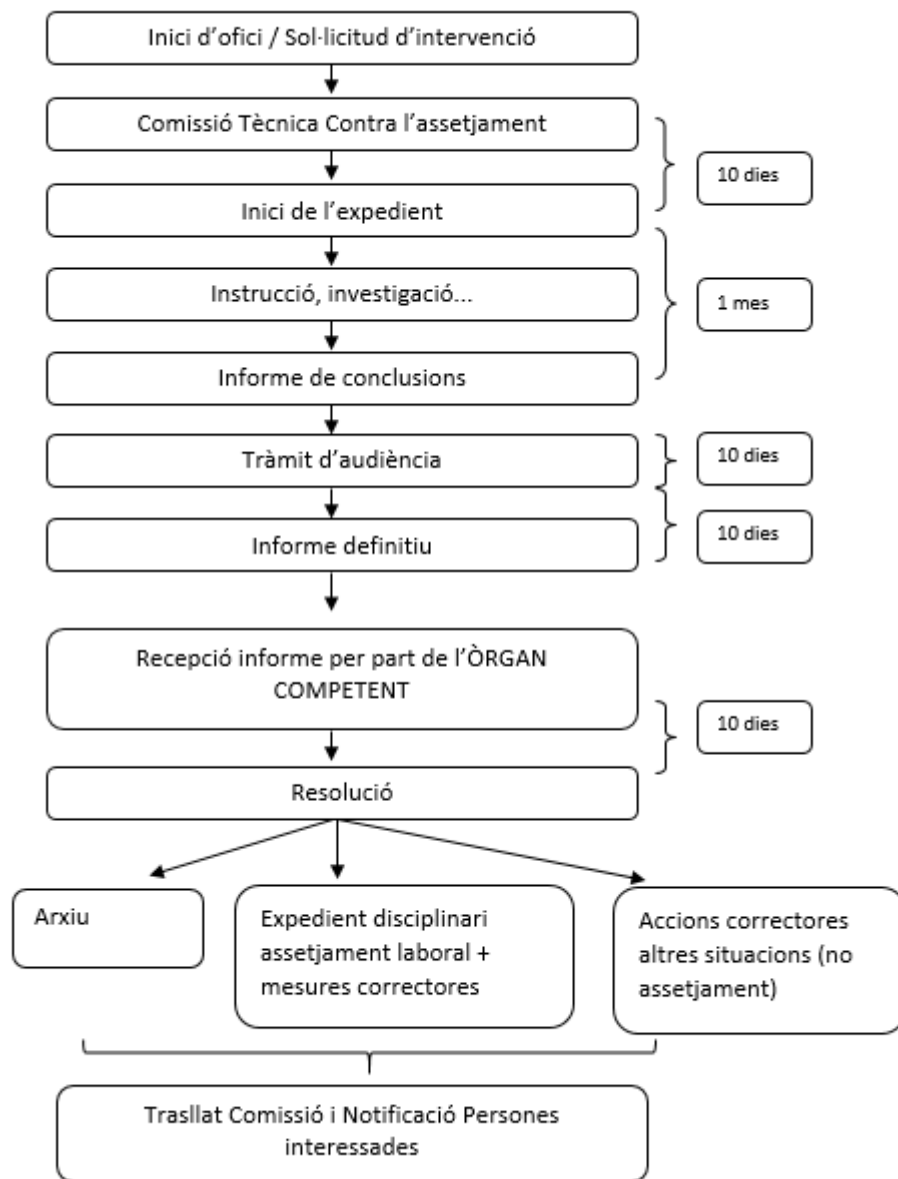


Ajuntament
de Manlleu

Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

- e) Les baixes per malaltia relacionades amb una situació d'assetjament reconegut per l'Ajuntament tindran la condició de contingència professional i seran adreçades a la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social d'accidents de treball i malaltia professional per a la seva tramitació i tractament.
- f) Si del procés d'investigació es conclou que la denúncia no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest Protocol, es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables o implicades en aquestes actuacions.
- g) La direcció de l'àmbit afectat i la resta de comandaments tenen la responsabilitat de vetllar per prevenir, reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe o gènere o per identitat de gènere o orientació sexual i altres riscos de naturalesa psicosocial, i han de col·laborar en l'aplicació d'aquest Protocol quan la seva activació afecti al seu personal.
- h) El Servei de Recursos Humans informará el personal de l'existència del Protocol, que estarà a l'abast de tothom a la Intranet corporativa i al Web municipal, i preveurà la seva difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- i) La Comissió Tècnica contra l'assetjament comunicarà al Comitè de Seguretat i Salut, de manera anònima, l'obertura de tots els expedients en el moment que es produeixin, i periòdicament donarà informació del seu estat de tramitació i posterior arxiu.
- j) El Servei de Recursos Humans informará al Comitè de Seguretat i Salut de les mesures adoptades en cada cas, sempre tenint en compte les dades sensibles protegides per la Llei de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.
- k) Les actuacions en l'aplicació del Protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits a l'article 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- l) Les dades personals tractades en aquest protocol es regiran per les disposicions de la [Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals](#).
- m) La documentació relacionada amb els casos contemplats en aquest Protocol s'arxivarà de manera confidencial i es conservaran el temps determinat segons la normativa de protecció de dades i/o l'aplicable en cada procediment.

7.5. DIAGRAMA DEL PROCEDIMENT



Unitat / Àrea Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
Codi de verificació  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
Document ARH15I00D6	Expedient ARH/12/2021	

8. ANNEX 1. SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

Sol·licitant: _____

Relació amb la persona afectada: _____

Dades de la persona afectada:

Nom i cognoms: _____

Telèfon de contacte: _____

Dades professionals de la persona afectada:

Lloc de treball: _____

Departament: _____

Tipus d'assetjament: _____

Discriminació per raó de: _____

Breu descripció dels fets:

Nom, cognoms i telèfon (si se'n disposa) de possibles testimonis:

Documentació annexa (si s'escau): _____

Sol·licitud:

Sol·licito l'activació del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral.

Em reservo la possibilitat de decidir renunciar a seguir amb el procés en qualsevol moment, decisió que, en el cas de donar-se, comunicaré per escrit.

Localitat, data i signatura

<i>Unitat / Àrea</i> Negociat adm RH - Àrea de SSGG IHS		
<i>Codi de verificació</i>  1N6D6L4K6E6J5H6D028D		
<i>Document</i> ARH15I00D6	<i>Expedient</i> ARH/12/2021	

9. ANNEX 2. DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT DE LA PERSONA AFECTADA PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL

Dades personals

Nom: _____

Cognoms: _____

Telèfon de contacte: _____

Correu electrònic: _____

Consentiment

Consenteixo que s'iniciï la investigació del presumpte assetjament laboral i sol·licito, si s'escau, que s'estudii la documentació de l'expedient per tal de prendre les mesures que s'estimin pertinents.

Localitat, data i signatura
