
**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I
PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE SANT VICENÇ DE MONTALT**



Elaboració:

Membres de la Comissió Igualtat formada per:

- Secretaria Ajuntament
- Regidoria de Recursos Humans
- Regidoria d'Igualtat
- Comitè unitari

Amb la col·laboració d'organitzacions sindicals: CCOO, UGT i SPL-CME i l'Empresa de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (PRL)

Primera edició: 2022

Entrada en vigor: maig 2022

Vigència fins a maig 2026



INDEX

| | Pàg. |
|--|------|
| 1. Presentació | 4 |
| 2. Objectius | 5 |
| 3. Àmbit d'aplicació | 5 |
| 4. normativa legal | 5 |
| 4.1. normativa estatal | |
| 4.2. normativa autonòmica | |
| 5. compromís per la igualtat | 7 |
| 5.1. drets, obligacions i responsabilitats de l'ajuntament | |
| 5.2. drets, obligacions i responsabilitats de les persones treballadores | |
| 5.3. drets, obligacions i responsabilitats de la representació legal de les persones treballadores | |
| 6. l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe | 10 |
| 6.1. l'assetjament sexual: definició, elements clau i exemples | |
| 6.2. l'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples | |
| 7 tipologia d'assetjament | 13 |
| 7.1. assetjament d'intercanvi quid pro quo | |
| 7.2. assetjament ambiental | |
| 8 vies d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual | 14 |
| 8.1. via interna | |
| 8.2. via externa | |
| 9 seguiment i avaluació | 19 |
| 10 informació a la plantilla de l'ajuntament | 20 |
| 11 vigència protocol | 20 |
| 12 annex model de denúncia | 21 |



1. PRESENTACIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a nivell legislatiu, tot i així, existeixen realitats que ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, en l'actualitat, només teòrica.

A la nostra societat, existeix una desigualtat real. En referim, a la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral.

Per aquest motiu, l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, mitjançant la Comissió d'Igualtat, ha dissenyat el **protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe**.

La seva elaboració esdevé de gran utilitat per contribuir a l'eliminació de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral i a la millora en la qualitat dels espais de treball i en la salut de totes les treballadores i treballadors de l'Ajuntament.

Paral·lelament aquest protocol és una eina preventiva que permetrà detectar qualsevol situació de discriminació i/o desigualtat entre tot el personal.

La definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores és un instrument clau per a l'abordatge i tractament de l'assetjament.

Elaborar aquest protocol ha comportat el compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes ja que prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i alhora, decidir procediments específics per prevenir i donar curs a denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Així mateix, l'Ajuntament manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Manifesta també, el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i un rebuig clar i rotund envers les conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

L'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt estableix dues línies estratègiques per aconseguir-ho: **PREVENCIÓ I ACTUACIÓ** davant de qualsevol situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.



2. OBJECTIUS

- a) Vetllar per un entorn laboral saludable, segur, respectuós i lliure de diferències, desigualtats i/o discriminacions entre les treballadores i treballadors.
- b) Formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, com a mesura de prevenció.
- c) Elaborar un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe d'una manera clara i amb confidencialitat.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà en el lloc de treball, és a dir, a qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals o laborals i estableixen un vincle o relació laboral.

Per tant, aquest protocol afecta a:

- Personal de l'ajuntament, funcionaris/es i laborals, amb independència de la seva categoria professional, el seu lloc de treball, les seves funcions i/o tipus de contracte laboral.
- Treballadores i treballadors no contractats directament per l'ajuntament però que hi presten els seus serveis, és a dir, empreses contractistes, licitacions, persones autònomes i/o altres administracions (ex: Consell Comarcal).
- Representants polítics i polítiques de l'Equip de Govern i representants de l'oposició.

L'Ajuntament informarà a totes les empreses, contractades o licitades, de l'existència d'aquest protocol i que tots els treballadors /es de les mateixes, hi queden incloses mentre interactuïn amb les persones treballadores de l'Ajuntament.

4. NORMATIVA LEGAL

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

La igualtat entre dones i homes es un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per l'Estat Espanyol al 1983.



La igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la Unió Europea.

4.1.- Normativa estatal

Constitució Espanyola. *Obliga els poders públics a difondre l'igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva.*

art. 14 *Proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe*

art 15 *Dret a la vida i a la integritat física i moral*

art 18 *Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.*

art 35 *Dret al treball, ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe*

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

art 7 *Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe*

art 8 *Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.*

art 45 *Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.*

art 48 *Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.*

Estatut dels Treballadors

art 42 *En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció ... front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*

Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

art 2 *Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.*

art 4 *Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.*

art 14 *Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.*

Real Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social

art 8 *Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual*

art 8 bis *Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual per raó de sexe*

Codi Penal

art 178 – 183 *Considera els abusos i agressions sexuals com a delictes contra la llibertat sexual*

art 184 *Tipifica l'assetjament sexual com a delicte*



4.2.- Normativa autonòmica

Estatut d'Autonomia de Catalunya. *Posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminacions i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere.*

art 15 *Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.*

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes

En relació a l'assetjament sexual, aquestes dues Lleis anteriors, prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

La Llei 5/2008, pretén establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació de violència masclista.

Aquesta modificació de llei incorpora conceptes com la violència digital i amplia la definició i amplia la definició de violència masclista en l'àmbit laboral, que es pot manifestar de tres maneres: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual i discriminació per embaràs o maternitat. A més, recull les novetats relacionades amb la necessitat d'aplicar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball.

art 5 *Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.*

Art 27 a 29 *Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.*

5. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Segons el nostre marc legal, totes les persones tenen dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut.

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'ajuntament, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de la plantilla.

Amb l'objectiu de protegir les persones treballadores davant de l'assetjament, la Llei Orgànica d'igualtat efectiva entre dones i homes, El Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la Llei 31/1995, de 8 de



novembre, de prevenció de riscos laborals, estableixen un seguit d'obligacions per a l'ajuntament.

5.1. Drets, obligacions i responsabilitats de l'ajuntament

Les obligacions de l'Ajuntament davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe són les següents:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe
 - b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - c) al respecte de la seva intimitat i dignitat.
 - d) a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets esmentats anteriorment, negociades i acordades amb la representació de les persones treballadores de la manera que determini la legislació laboral.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament garantint els drets laborals dels treballadors i treballadores i respectant les seves condicions laborals. Així com, garantint que la salut de tot el personal no pateixi cap dany durant la relació de treball.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments han d'incloure dos tipus de mesures:
 - o Mesures preventives
 - o Procediments d'investigació de les denúncies

L'incompliment de les obligacions per part de l'ajuntament dona lloc a l'exigència de **responsabilitats administratives i judicials**.

La **responsabilitat administrativa** s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment de l'ajuntament. D'acord amb el Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

La responsabilitat exigida a l'ajuntament no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.

Per altra banda, els **incompliments** en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

- Detecció dels casos d'assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona presumptament assetjada o altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats, que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials i que hi hagi



avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores.

També es poden donar altres incompliments vinculats amb la manca de recerca dels danys per a la salut de la persona treballadora.

És necessari recordar que l'assetjament pot donar lloc a un **dany per a la salut**. Si aquest dany genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les **conseqüències** següents:

- S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no qualifica la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es qualifiqui com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), i aquest organisme decideix sobre aquesta qualificació.
- Si l'Institut Nacional de la Seguretat Social detecta que l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant d'aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat.
- La inspecció de treball envia a l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i l'INSS decideix sobre aquesta qüestió.

En relació a la **responsabilitat judicial penal**, el Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.

En relació a la **responsabilitat judicial laboral**, i segons la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la persona treballadora té dret a les indemnitzacions per a l'acomiadament improcedent si les modificacions en les condicions de treball poden perjudicar-la professionalment o a la seva dignitat i si les conductes de l'ajuntament puguin suposar una lesió dels seus drets fonamentals.

5.2. Drets, obligacions i responsabilitats de les persones treballadores

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'ajuntament tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Tanmateix, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'ajuntament en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.



Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable.

5.3. Drets, obligacions i responsabilitats de la Representació legal de les persones treballadores

La negociació col·lectiva constitueix l'instrument idoni per articular els protocols, tant en l'àmbit de les mesures de prevenció com dels procediments de resolució de denúncies. Els protocols de l'ajuntament han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores, i per aconseguir-ne la plena eficàcia és necessària la participació en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

La Llei Orgànica d'Igualtat estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores.

- Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'ajuntament i la representació legal de les persones treballadores. Per exemple, elaborar i difondre codis de bones pràctiques i realitzar campanyes informatives o accions de formació.
- Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament. Per exemple, implicar-se en la definició de la política de l'ajuntament contra l'assetjament, donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint una situació d'assetjament sexual, garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que participin en actuacions contra conductes d'assetjament, entre altres.

6. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Definició d'assetjament laboral (psicològic):

*“Es considera assetjament qualsevol **comportament abusiu exercit en l'àmbit laboral**, tant per **superiors jeràrquics com per iguals**, de manera que es crea un **ambient laboral intimidatori, hostil i humiliant** per a la víctima i posa en perill el seu lloc de treball o en condiona la carrera professional.*

*L'assetjament psicològic inclou un conjunt de comportaments, **accions o conductes exercides de forma sistemàtica i perllongada en el temps**, que tenen per finalitat o efecte un **tracte objectivament degradant personal i/o professional**, amb la conseqüent **lesió de la dignitat i integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball**”.*



Definició d'assetjament sexual:

“Qualsevol **comportament verbal, no verbal o físic**, de naturalesa sexual, **no desitjat**, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte **d'atemptar contra la dignitat** d'una persona, especialment si li crea un **entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**.

A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual **encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica**.

6.1. L'assetjament sexual: definició i elements claus

Així doncs l'assetjament sexual el podríem definir com:

- Comportament no desitjat i/o no volgut per la persona que el rep.
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Aquest comportament inclou un **ventall de comportaments molt ampli** i abasten des d'accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per sí mateixes delictes penals.

Verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals

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 les parts sexuals del cos.
- Tocar “accidentalment” en reiterades ocasions les parts sexuals del cos.



6.2. L'assetjament per raó de sexe: definició i elements clau

Assetjament per raó de sexe:

“Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d’una persona, s’exerceix amb la finalitat d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l’article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d’abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista”.

Així doncs l’assetjament per raó de sexe el podríem definir com:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep
- Es relaciona amb el sexe d’una persona

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat de:

- Una treballadora només pel fet de ser dona
- Una treballadora pel fet d’estar embarassada o per la seva maternitat
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s’ha atribuït al seu sexe) o en l’exercici d’algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Que tingui com a objectiu o produeixi l’efecte d’atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A diferència de l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de manera contínua i sistemàtica.

A tall d’exemple, i sense excloure ni limitar, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d’altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l’orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d’adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d’una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquest tipus d’assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l’embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l’exercici d’algun dret laboral previst



per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

7. TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT

7.1. Assetjament d'intercanvi quid pro quo

Vinculat expressament a l'assetjament sexual. L'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, formació, promoció, augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Això 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, sigui regidora o regidor, caps d'àrea i/o, responsables

7.2. Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de sexe. L'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu, com ara, comentaris de naturalesa sexual, bromes, entre altres. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** entre companys/companyes
- **Assetjament vertical descendent:** entre comandament i subordinat/da
- **Assetjament vertical ascendent:** entre subordinat/da i comandament

L'assetjament ambiental també pot ser produït per una persona externa vinculada a l'Ajuntament: treballadors/es autònoms, personal d'empreses contractes,...

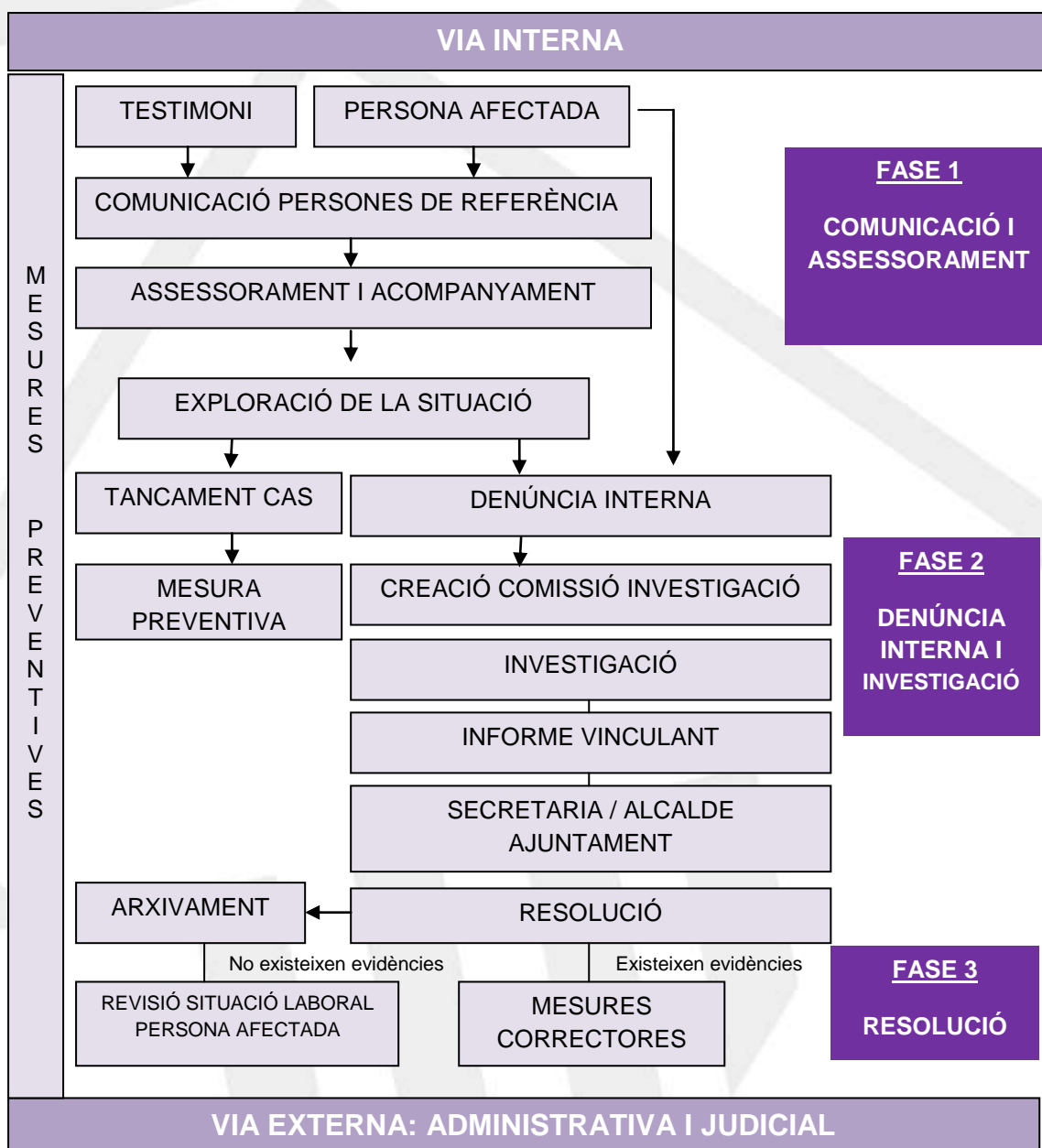


8. VIES D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL

Davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'estableixen dues vies de resolució: la via interna i la via externa. Utilitzar una via de resolució no exclou la possibilitat d'utilitzar l'altra.

La via interna es basa en dos objectius principals, per una banda, definir procediments clars d'actuació i, per l'altra, establir mecanismes de suport i assistència a les persones que estan patint una situació d'assetjament. La via externa es basa en la via administrativa (inspecció de treball) i la via judicial.

El circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament és el següent:





En relació a la [VIA INTERNA](#), destaquem tres fases:

▪ **Fase 1: Comunicació i assessorament**

La primera fase s'inicia amb la **comunicació de la percepció o sospita d'assetjament**.

En aquesta fase **s'informa, s'assessora i s'acompanya** a la persona víctima d'assetjament i se l'orienta per passar a la fase de denúncia interna, si fos necessari.

Ha de tenir una durada **de tres dies laborables, com a màxim**.

Qui ho pot comunicar? Ho pot fer la mateixa persona afectada o qualsevol persona o persones que tinguin sospites o hagin presenciat qualsevol situació d'assetjament: companys/es, comitè unitari, càrrecs electes, personal extern,...

Com i a qui comunicar? La comunicació ha de ser **per escrit** (no s'ha de fer per registre d'entrada). Ha de ser un relat dels fets precis, amb dates concretes on hi constin testimonis de la conducta denunciada, si és possible (s'adjunta model de denúncia en l'annex d'aquest protocol).

La comunicació s'ha de presentar a **qualsevol de les persones de referència** de les següents àrees: Secretaria, Regidoria de Recursos Humans, Regidoria d'Igualtat o bé, en el Comitè Unitari.

Les funcions d'aquestes persones de referència són:

- d) Informar i assessorar la persona afectada.
- e) Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- f) Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

L'assetjament pot afectar a la seguretat, salut i a la integritat física i moral dels treballadors i treballadores per tant, **si la persona afectada no ho vol comunicar, l'ajuntament ha d'actuar, garantint la màxima protecció a la víctima i de manera totalment confidencial**.

Per aquest motiu, és necessari **establir mesures cautelars i/o preventives**, tant durant el mateix procés de resolució com si la persona afectada no realitza la denúncia interna sinó que ho fa qualsevol persona que sospita o que hagi presenciat la situació d'assetjament o bé, el mateix ajuntament que actuï d'ofici.

Les mesures preventives poden ser:

- g) Canvi d'horari laboral del treballador/a
- h) Canvi de lloc de treball del treballador/a
- i) Canvi de funcions del treballador/a
- j) Teletreballar, si el lloc de treball ho contempla

L'ajuntament pot **valorar si aplicar les mesures preventives a la víctima o bé a la persona causant de la situació d'assetjament**. En cap cas, l'adopció de mesures preventives ha d'afectar al salari de l'afectat/da.



Els **resultats d'aquesta fase**, poden ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir d'una exploració prèvia, consideri que hi ha evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho comunicarà a l'Ajuntament per tal que adopti les mesures preventives necessàries.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir d'una exploració prèvia, consideri que no hi ha evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho comunicarà a l'Ajuntament per tal que adopti les mesures preventives necessàries.

Si la persona afectada decideix no continuar amb el procediment, l'ajuntament li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En el cas que decideixi continuar amb el procediment de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que s'iniciï.

▪ **Fase 2: Denúncia interna i investigació**

Aquesta fase consisteix en **investigar els fets** per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'actuació. A aquests efectes, es crea una **comissió d'investigació**.

La comissió pot ser interna, formada per persones que formen part de l'ajuntament, pot ser una comissió externa, formada per persones externes a l'ajuntament (Consell Comarcal, Empresa de Prevenció de Riscos Laborals i/o Sindicats); una comissió mixta, formada per persones externes i internes; o bé, pot ser una comissió creada especialment per cadascuna de les denúncies.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia de la persona afectada. El seu relat ha de ser molt precís i concret. La persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Totes les persones que intervenen en el procediment tenen **l'obligació de guardar silenci** i no han de difondre cap informació sobre el contingut de la denúncia. Així mateix, hauran de signar un document de confidencialitat.

La comissió d'investigació estudia la denúncia presentada i emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i proposa mesures necessàries per aplicar.

Les **funcions de la comissió d'investigació** són:

- Analitzar la denúncia i la documentació aportada.
- Entrevistar amb la persona que fa la denúncia.



- Entrevistar amb la persona denunciada.
- Entrevistar als/les possibles testimonis.
- Valorar si són necessàries les mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant.

L'informe ha d'incloure la següent informació:

- Identificació de la persona suposadament assetjada i de l'assetjadora
- Identificació de les persones de la comissió d'investigació
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies
- Altres actuacions: proves, resum dels fets i de les actuacions realitzades garantint sempre la confidencialitat de les persones entrevistades com a testimonis.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - o Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament
 - o Si hi ha dues o més persones assetjades
 - o Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - o Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada
 - o Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat
 - o Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - o Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació
 - o Conclusions
 - o Mesures correctores

La **comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.** L'ajuntament posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a l'ajuntament.

▪ **Fase 3: Resolució**

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, **l'ajuntament emet la conclusió del cas.** Aquesta conclusió s'emet **com a màxim després dels vint dies laborables des de l' inici del procediment, ampliables fins a trenta.**

Els resultats poden ser:

- Que **hi hagi evidències suficientment provades** de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - Adopció de mesures correctores segons l'Acord dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt



- Que **no hi hagi evidències** suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
 - Arxivament denúncia

A la **conclusió final**, s'hi ha de fer constar: les dades identificatives de la persona que denuncia i la denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, i les conclusions de la comissió d'investigació.

S'ha de **transmetre una còpia d'aquesta conclusió final a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal dels treballadors i treballadores.**

Si de la investigació es **dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni, s'ha incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.**

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

En relació a les **VIES EXTERNES**, es fa referència a:

- la **via administrativa** (Inspecció de Treball)
- i a la **via judicial**.

És recomanable dirigir-se en primer lloc a la via administrativa i, després, a la via judicial laboral.

L'actuació de la **via administrativa** no només té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La **via judicial penal** s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes. Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

L'actuació de la **Inspecció de Treball** consisteix en investigar quina ha estat l'actuació de l'ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'ajuntament. **En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó a l'ajuntament**, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- I s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

L'Ajuntament davant de qualsevol situació d'assetjament **actuarà d'acord amb els següents principis:**

- a. **Respecte i protecció:** s'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades i estaran acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.



- b. **Confidencialitat**: les dades informatives recopilades seran tractades de manera totalment confidencial.
- c. **Dret a la informació**: les persones implicades tindran dret a la informació sobre el procediment, la fase que s'està desenvolupant i el seu resultat final.
- d. **Suport de persones formades**: l'ajuntament comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- e. **Tracte just**: l'ajuntament garantirà imparcialitat i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- f. **Protecció davant de possibles represàlies**: les persones implicades no han de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- g. **Col·laboració**: totes les persones que siguin citades durant el procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de col·laborar.
- h. **Mesures cautelars**: si durant el procediment i fins al seu tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'ajuntament l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar un canvi en les condicions laborals ni salarials de la persona assetjada.
- i. **Vigilància de la salut**: les persones afectades poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic a l'empresa de Prevenció de riscos laborals. Si es produeix un dany per a la salut i genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Ajuntament es reunirà amb la Comissió d'Igualtat (Secretaria, Recursos Humans, Regidoria d'Igualtat i Comitè Unitari) una vegada l'any amb l'objectiu d'avaluar i fer el seguiment del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors a tenir en compte en l'avaluació són:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han realitzat a l'ajuntament
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'ajuntament durant l'any.



10. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

L'Ajuntament informarà de l'existència d'aquest protocol a totes les treballadores i treballadors de la plantilla, així com a tota persona no contractada directament per l'ajuntament però que hi presten els seus serveis.

Per tal que la informació sigui més efectiva, la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de fer la difusió d'aquest protocol i organitzarà trobades amb els treballadors i treballadores. Aquestes trobades seran per col·lectius tenint en compte les funcions i càrrecs dins d'ajuntament.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i aprofitar per fer recordatori del protocol.

Així mateix cal garantir que el protocol sigui accessible per a tot el personal de l'ajuntament per poder-lo consultar (web municipal i/o qualsevol eina informativa).

11. VIGÈNCIA DEL PROTOCOL

El protocol serà **avaluat anualment per la Comissió d'Igualtat** amb l'objectiu de fer un balanç tant de la situació real de l'entorn laboral de l'ajuntament com de les possibles comunicacions, denúncies i/o procediments realitzats durant l'any.

Tanmateix, el protocol serà **revisat i/o modificat per la mateixa Comissió cada quatre anys** amb l'objectiu d'aportar millores en el procediment d'actuació o actualitzar les lleis autonòmiques, estatals o internacionals en matèria d'igualtat entre homes i dones.



12. ANNEX

Núm registre entrada
Núm expedient

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE/Passaport

Edat Sexe

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE/Passaport

Edat Sexe

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relats dels fets

Testimonis

- 1.
- 2.
- 3.

He rebut,

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms
Càrrec

Signatura de la persona que denuncia
Nom i cognoms
Càrrec