

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

Aprovat pel Consell General del Consorci del Lluçanès a la sessió
ordinària de l'11 de maig de 2022



**Consorci del
LLUÇANÈS**

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE QUALSEVOL TIPUS D'ASSETJAMENTEN L'ÀMBIT LABORAL

El present Protocol és un document que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament laboral que es puguin produir al Consorci del Lluçanès , també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que puguin patir aquestes situacions.

1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

El Consorci del Lluçanès, vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós, motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'entorn laboral.

Totes les dones i homes de la Consorci tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, obligació de tractar tothom amb qui es relacionen amb respecte. Respectant, alhora, la llibertat d'expressió i el dret de queixa. D'acord amb aquests principis, la Consorci declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic no seran permesos ni tolerats en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats amb la legislació vigent.

Per aconseguir aquest propòsit, la Consorci demana que cada una de les persones de la institució assumeixin les seves responsabilitats: Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament de qualsevol tipus, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores per algú. Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol.

En tot cas, es garantirà el dret a la presumpció d'innocència de les persones implicades, de conformitat amb l'article 24 de la Constitució espanyola de 27 de desembre del 1978.

La Consorci es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres, per tal de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció; si s'escau, el responsable del Consorci o la persona en qui delegui, es compromet a posar a disposició de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per la realització d'aquesta activitat, així com la contractació de



- persones expertes externes, en cas que sigui necessari l'assessorament.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, dins el termini que determina el protocol i amb confidencialitat.
- Garantir que s'adoptaran les mesures necessàries per evitar possibles represàlies envers la persona assetjada que presenti denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Donar trasllat i difusió del present protocol al conjunt dels ajuntaments del Lluçanès.

2. OBJECTE DEL PROTOCOL I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

Objectiu general: El protocol per a la prevenció i l'abordatge de qualsevol tipus d'assetjament a l'àmbit laboral pretén prevenir i combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere, assetjament psicològic o mobbing i assetjament per motius diferents al sexe al Consorci del Lluçanès.

Objectius específics:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització per organitzar posteriorment formacions i/o accions de prevenció per al personal del Consorci.
- Configurar i establir un circuit per a la detecció i abordatge de casos d'assetjament.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin. En aquest sentit, s'haurà d'aplicar la legislació que afecta a l'administració local que es relaciona a continuació:

- La Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LRBRL).
- El Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat pel Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril (TRLMRLCat).
- Els articles 147, 151, 152, del Text Refós de les disposicions vigents en matèria de Règim Local aprovat per Reial decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril (TRRL).
- Els articles 14.h) i 93 a 98 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).



- El Decret legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre pel qual s'aprova el text refós en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Els articles 58 i 68 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en cas de personal laboral (TRLET).
- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL).
- El Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la Llei d'infraccions i sancionsa l'Ordre Social.
- L'article 69 i següents de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social, en cas de personal laboral (LRJS).
- La Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques (LPAC).
- Els articles 237 i següents del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals de Catalunya aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol (RPEL).
- Els articles 23 i següents del Reglament de Règim Disciplinari dels Funcionaris de l'Administració de l'Estat, aprovat per Reial decret 33/1986, de 10 de gener [Quant al procediment].

Legislació de referència:

L'article 14 de la Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978 garanteix el dret d'igualtat davant la llei i no discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.

L'article 14.h) 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 determina a que els empleats públics tenen el dret de caràcter individual al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, a la pròpia imatge y dignitat en el treball, especialment davant de l'assetjament sexual y per raó de sexe, moral i laboral.

L'article 95 2.o) 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 tipifica com falta disciplinària molt greu el assetjament laboral.



L'art. 4.2.e) de l'Estatut dels treballadors (ET) preveu que els treballadors/es tenen dret al respecte de la seva integritat i a la consideració deguda de la seva dignitat, i entesa, la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

L'art. 8. 13) i 13 bis) del Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el text refós de la llei d'infraccions i sancions a l'Ordre Social tipifica l'assetjament sexual, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitats, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, com a infracció molt greu.

L'article 28.1.d de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives, i de l'ordre social defineix l'assetjament discriminatori.

L'article 2.f) del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) 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*".

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI) estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 10 especifica el deure de les administracions públiques a garantir la formació i la sensibilització adequada dels i les professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cosos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, així com a impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments. L'article 11, estableix el deure d'intervenció dels i les professionals públics davant la sospita d'assetjament i discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb l'obligació d'elaborar un protocol de prevenció contra l'assetjament i discriminació.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes prescriu que les administracions públiques han de promoure les 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.

Sota aquesta normativa, s'ha posat l'accent en articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc del propi IMPIC.

3. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS

En aquest apartat trobem les definicions d'alguns dels conceptes utilitzats en el present protocol. També expliquem a què ens referim quan parlem de certs tipus de comportaments:

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidador, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista: Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclou un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar als delictes penals.

Gènere: El gènere és el conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

Identitat de gènere: És l'auto concepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Orientació sexual: tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.

Assetjament: L'assetjament dins l'àmbit laboral es pot manifestar en una gran varietat de formes. L'assetjament sexual no necessita reiteració en la resta d'assetjaments. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per



poder ser considerades assetjament.

L'assetjament pot afectar tant dones com homes i es pot produir, també, entre persones del mateix sexe. Tot i això, en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, majoritàriament són les dones qui són assetjades.

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix poden produir-se:

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

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

També es considerarà assetjament dins l'àmbit laboral quan afecta una persona vinculada externament a l'entitat o es produeix per part d'aquesta: ajuntaments o entitats, ciutadania, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

Queden excloses del concepte d'assetjament en l'àmbit laboral aquelles actituds que puguin generar conflictes interpersonals localitzats i que es poden donar en el marc de les relacions humanes. Com per exemple:

- Una excessiva exigència amb el treball
- Sobre càrrega o infracàrrega de treball a causa d'una mala organització.
- Aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.
- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, etc.
- Un acte singular: canvi justificat de lloc, sanció concreta, discussió puntual, etc.
- Conflictes interpersonals a causa de l'existència de grups i/o persones amb interessos i objectius diferents i, molts cops, contraposats.



- Manca de comunicació atribuïble a la ubicació de lloc de treball.
- Tensions i conflictes generats per la feina mateixa.
- Incompetència o manca de voluntat per realitzar una feina determinada.
- Estacament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.

Els tipus d'assetjament són:

- Assetjament sexual.
- Assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere.
- Assetjament psicològic o mobbing i assetjament per motius diferents al sexe.

3.1 L'Assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere.

L'assetjament per raó de sexe, és 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 intimidador, degradant o ofensiu.

Aquest tipus d'assetjament es considera, en tot cas, discriminatori i, en conseqüència, vulnera l'article 14 de la Constitució i l'article 7.3 de la LOIEDH. També vulnera l'article 4.2e) de l'ET i l'art. 14.h) del TREBEP i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com la Llei de prevenció de riscos laborals.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona o pel fet de no respondre als paràmetres atribuïts tradicionalment al gènere masculí o femení, com per exemple:

- Mostrar conductes discriminatòries vers aquesta persona.
- Expressar formes ofensives per adreçar-se a aquesta persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'aquesta persona.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure no prendre seriosament).
- Crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de

la vida personal, familiar i laboral, com per exemple:

- Denegar arbitràriament permisos als quals la persona hi té dret

L'assetjament sexual, és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic nodesitjat, d'índole sexual, amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, creant un entorn intimidadors, hostil, degradant, humiliant, o ofensiu.

Aquest tipus d'assetjament es considera, en tot cas, discriminatori i, en conseqüència, vulnera l'article 14 de la Constitució i l'article 7.3 de la LOIEDH. També vulnera l'article 4.2e) de l'ET i l'art. 14.h) del TREBEP i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com la Llei de prevenció de riscos laborals.

Quan l'assetjament sexual prové d'una persona amb superioritat jeràrquica (assetjament vertical descendent) parlem de xantatge sexual o quid pro quo. Aquest xantatge comporta un millora o amenaça de la situació laboral de la persona assetjada en funció que accepti o no el requeriment formulat per el subjecte actiu en l'assetjament.

Quan la relació jeràrquica no és necessària, parlem d'assetjament sexual ambiental. Aquest tipus d'assetjament, no te perquè repercutir directament, en la permanència en treball o en les condicions laborals.

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

3.1.1 Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Expressar formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. Expressar demandes de favors sexuals.

3.1.2 No verbal

- Mostrar mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.



- Enviar cartes, notes o missatges de contingut sexual.
- Exhibició de fotografies sexualment suggestives o pornogràfiques o de qualsevol element de contingut sexual, exhibició de calendaris amb contingut sexual.

3.1.3 Físic

- Tenir un apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos, tocaments innecessaris, palmades, frecs amb el cos, pessics, etc.

3.2 L'assetjament psicològic o mobbing i assetjament per motius diferents al sexe.

L'assetjament psicològic o mobbing, és la pràctica continuada i reiterada en el temps de violència psicològica consistent en una conducta de persecució i fustigament, sistèmic i planificat e injustificat, que una persona o grup de persones exerceixen a una altra persona de l'entorn laboral que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu. S'ha de diferenciar de l'assetjament psicològic o mobbing el "born out o estrés laboral" i el mobbing subjectiu o fals, en el que la percepció d'assetjament de la persona treballadora no es correspon amb la realitat observada dins la seva activitat laboral degut a la falta de violència psicològica, reiterada en el temps i amb una intencionalitat maliciosa.

Habitualment l'exerceix una persona de rang superior envers una de subordinada, però el mobbing també pot ser horitzontal (entre iguals), o fins i tot ascendent (persona subordinada cap a una de superior).

Quan el motiu d'aquest assetjament està relacionat directament amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, o per qualsevol altra característica concreta de la persona assetjada parlem d'assetjament per motius diferents al sexe.

En ambdós casos l'assetjament psicològic hi és implícit.

L'assetjament psicològic o mobbing destrueix l'estabilitat psicològica d'una persona mitjançant el descrèdit i el rumor. Es pot practicar assetjament individual o grupal, quan l'assetjament és grupal, les capacitats de la víctima per defensar-se o per iniciar les mesures necessàries que possibilitin el fet de reconduir la situació encara queden més afectades.

La dificultat per detectar o manifestar les situacions d'assetjament es veu agreujada per la passivitat del testimoni de la violència.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments



que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament psicològic:

3.2.1 Abús d'autoritat

- Falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir, deliberadament, l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Que el càrrec superior prohibeixi o restringeixi les relacions amb la resta de l'equip.
- Assignar tasques amb dades errònies.

3.2.2 Tracte vexatori

- No dirigir la paraula a la persona treballadora.
- Tractar a una persona com si no existís.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina.
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic.

3.2.3 Conducta discriminatòria

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat, discapacitat, etc

4. ÀMBIT SUBJECTIU

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Consorci, però que s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat) i no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

5. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

5.1 Drets i obligacions

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes. Al següent apartat s'expliquen les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar enfront una situació d'assetjament.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte. Totes les persones del Consorci



tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats/des, persones usuàries i proveïdores. És important mostrar respecte i consideració envers totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

- L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.
- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada, fins i tot quan ja s'ha resolt un cas.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

5.2 Orientacions pràctiques per la víctima d'una situació d'assetjament

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament, La Consorci reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i dóna suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. En aquest apartat es transcriuen les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. Es recomana que en un primer moment la manifestació d'aquest rebuig es faci directament a la persona que exerceix l'assetjament, en el cas que això no sigui possible, o tot i haver-ho manifestat, continua persistint en l'actitud d'assetjament, aquesta manifestació de rebuig s'hauria de fer per escrit i fer-li arribar mitjançant la persona responsable de recursos humans.

En aquest primer moment, no fa falta que la persona responsable de recursos humans o persona de referència conegui el contingut de l'escrit. La funció de la persona responsable de recursos humans és la de verificar que la persona que exerceix l'assetjament rep la manifestació de rebuig.

L'escrit hauria de contenir:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius). Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.



- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.
- Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. En cap cas la comunicació directa prèviament serà una condició necessària per formular una denúncia interna sota aquest protocol.
- Documentar l'assetjament: prendre nota i registrar els incidents. És important prendre nota de qualsevol incident, detallant què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha tingut lloc – especificant dia i hora –, com s'ha produït i si hi ha algú altre que ho hagi presenciat. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.
- Demanar suport. És molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor. La Consorci hanomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.
- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia institució (denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial). Dins de La Consorci s'ha de demanar l'assistència d'una persona de referència i, si s'escau, presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procediment d'investigació.

S'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa o judicial per protegir els drets i sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes es pot acudir a la via penal. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

En tot cas, de conformitat amb l'article 94.3 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, la tramitació de qualsevol procediment penal que versis sobre els fets que motiven l'activació d'aquest protocol suposarà la suspensió de les actuacions de la Comissió d'Investigació i de qualsevol altra tramitació municipal posterior (principi *non bis in idem*). Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan a l'Administració.

La persona de referència convocarà la Comissió d'Investigació per tal de començar la investigació, previ consentiment de la persona presumptament assetjada, i escolliran a una de les persones membres de la comissió per tal de:

- Demanar consentiment a la persona afectada per iniciar el protocol, adreçar-se a la persona presumptament assetjadora en nom de la persona afectada; fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.



- Informar i assessorar a la persona afectada sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

5.3 Orientacions pràctiques pels testimonis davant d'una situació d'assetjament

Si observes que alguna persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o sialgú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat. En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua, es recomana que l'afectat/da ho posi en coneixement d'alguna persona de referència i demani assistència.
- Informar-ne, demanar suport i/o presentar una denúncia interna. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta té dret a presentar una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

6. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La Consorci es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip de govern per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats. El Consorci, d'acord amb la representació dels treballadors/res garantirà que:

- Es distribueixi una circular informativa a totes les persones treballadores i al personal que, tot i no formar part de la plantilla, presti serveis al Consorci. Així com també a les noves incorporacions.
- El protocol estarà disponible i accessible per a tota la plantilla al tauler d'anuncis o al web municipal.
- El Consorci del Lluçanès, d'acord amb la representació dels treballadors/res, organitzarà accions específiques de formació atot el personal, entorn de:



- Què és i què no és assetjament.
- La política de prevenció de tot tipus d'assetjament.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

- El Consorci del Lluçanès, d'acord amb la representació dels treballadors/res, organitzarà accions específiques de formació a les persones directament relacionades amb l'execució d'aquest protocol, en l'àmbit de la mediació de conflictes, els protocols d'assetjament, aspectes jurídics, etc.

7. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

La Consorci s'assegurarà que les persones que intervinguin en qualitat de testimoni o facilitin informació, no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies.

Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà un assumpte disciplinari.

La Consorci adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut del treballador o treballadora que hagi estat víctima d'assetjament en el seu àmbit. A més a més, oferirà el suport organitzatiu i psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.

Així mateix, el Consorci garantirà en tots els casos, el desenvolupament de les fases del procediment, una vegada activat aquest protocol.

7.1 Estructura

A efectes del present Protocol, es considera:

Persona protegida: el personal del Consorci del Lluçanès i dels seus organismes autònoms, independentment del tipus de relació laboral.

Denunciant: tota persona que hagi formulat una denúncia interna en virtut del present protocol.

Denunciada: tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una denúncia interna per presumpte assetjament.

Protecció del dret a la intimitat i a una protecció integral de la salut.

En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment. A tota aquella persona que hagi pogut participar en qualsevol de les fases del procediment se li exigirà el deure de confidencialitat, que impedeix explicar, difondre o informar sobre el procés.

El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà per l'establert al Reglament(UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 (RGPD), de protecció de dades personal, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La legislació de procediment administratiu aplicable reconeix el dret de les persones interessades a accedir a l'informació que consta en el procediment. En el cas d'existir conflictes amb altres drets com pot ser el dret a la protecció de dades de caràcter personal, la Comissió d'investigació realitzarà una ponderació dels diferents drets en joc, per tal de decidir quin ha de prevaldre i en quina mesura.

L'article 7.3 de la LOPD protegeix l'accés a certes dades considerables d'especial protecció i en aquest sentit, estableix que les dades relatives a la salut només poden ser recollides, tractades i cedides quan, per raons d'interès general així ho disposi una llei o consti expressament i per escrit el consentiment de la persona a les qual fan referència les dades sol·licitades. Tot i complir-se els anteriors preceptes, , qualsevol tractament de dades es limitarà a les dades mínimes necessàries per assolir la finalitat pretesa amb aquest tractament.

D'acord a l'art. 24 CE la finalitat primordial del dret d'accés a la documentació pública és garantir el dret de defensa de la persona interessada en el procediment. Per tant, per que la persona interessada pugui accedir a aquesta informació és necessari que sigui rellevant pel seu dret de defensa.

Si la persona reclamant no acredita suficientment la rellevància de l'accés, no es facilitarà dita informació, llevat que, tal i com s'ha vist anteriorment, la sol·licitud s'acompanyi d'un escrit en què la persona denunciandoni el seu consentiment a tal efecte o bé altra norma amb rang de llei l'habiliti.

Persona de referència

Són aquelles persones que han estat designades per part del Consorci (mitjançant un acord amb la representació de les persones treballadores) per conformar les Comissions d'Investigació del present protocol i rebre aquelles denúncies per part del personal sobre una possible situació d'assetjament laboral.

El Consorci del Lluçanès, ha de garantir que les persones de referència tindran la formació adequada i actualitzada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Hauran de tenir el següent perfil :

- Ha de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ha d'ésser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Ha de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.
- Ha de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

Les persones de referència a del Consorci del Lluçanès són:



- La persona responsable de recursos humans.
- La persona responsable del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- La secretària.
- El/la delegat /da de personal del Consorci del Lluçanès.

Funcions de les persones de referència

Donar assessorament a les persones que li sol·licitin i rebre la denúncia verbal o escrita de la persona presumptament assetjada. Quan això ocorri, convocarà a la Comissió d'Investigació per activar aquest protocol.

La Comissió d'Investigació

És un òrgan format per les persones de referència d'aquest protocol, constituïda per investigar una denúncia sobre possible assetjament laboral.

La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació. Per a realitzar aquesta tasca, es recomana sol·licitar suport a una altra empresa o servei expert/a en la matèria.

La constitució de la Comissió d'Investigació quedarà definida des del moment que es faci l'aprovació del protocol amb l'acord dels representants legals de les persones treballadores.

Funcions de la comissió

- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Al rebre una denúncia parlaran amb la persona presumptament assetjada per tal de sol·licitar-li el consentiment per escrit de l'inici de la investigació (Annex I,II,III).
- Parlar amb les persones implicades i possibles testimonis.
- Redacció d'actes de totes les reunions.
- Establir els procediments necessaris per recaptar informació objectiva respecte a les denúncies rebudes.
- Elaboració de propostes per a la millora de la situació denunciada.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Gerència de La Consorci perquè es portin a terme les actuacions preceptives (**Annex IV**).

Recursos

El President o la persona en qui delegui, es compromet a posar a disposició de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per la realització d'aquesta activitat, així com la contractació de persones expertes externes, en cas que sigui necessari l'assessorament.

7.2 Procediment d'actuació

Ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.



Comunicació

En el cas que una persona treballadora consideri que està passant per una situació tipificada com a assetjament en l'àmbit laboral podrà dirigir-se a qualsevol de les persones de referència, preferiblement per escrit (correu postal, correu electrònic, etc).

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

- Identificació de la persona denunciant
- Identificació de la persona víctima (en cas que no sigui la mateixa que la denunciant)
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables de la situació d'assetjament
- Descripció del fets objecte de la comunicació

La persona de referència convocarà una reunió amb la Comissió d'Investigació, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la recepció de la comunicació, per tal de definir les accions a seguir.

La Comissió decidirà quin membre o membres mantindrà una entrevista amb la persona afectada, on se li facilitarà el consentiment d'inici de la investigació en funció del tipus d'assetjament (**Annex I,II,III**) i se li sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets.

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

Investigació

S'iniciarà la fase d'investigació per part de la Comissió d'Investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions (**Annex IV**).

La fase d'investigació inclou, entre d'altres actuacions: la declaració de la persona denunciant, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de les proves aportades i les declaracions de tercers persones que puguin aportar informacions del cas.

Tant la persona denunciant com denunciada podrà assistir acompanyada d'una persona representant sindical o d'una persona de la seva confiança a les trobades amb la Comissió d'Investigació.

En aquesta fase hi intervindran de manera activa la persona cap de la secció o responsable de les persones denunciants i denunciades, sempre que no hi estigui implicada.

En tot el procés la Comissió podrà sol·licitar l'assessorament d'una persona experta externa.



Mesures cautelars

En funció del cas, es podran aplicar possibles mesures cautelars com la separació de la persona afectada del focus del conflicte. L'adopció de mesures cautelars correspondrà al l'òrgan competent per raó de la matèria, a proposta de la Comissió d'Investigació.

Mentre no es resolgui el cas, aquestes mesures no podran suposar per la persona denunciant, ni per la denunciada, un perjudici en les seves condicions de treball.

Quan la constatació dels fets no fos possible, la persona denunciant no serà objecte de represàlia alguna, tret que es demostrés la falsedat de les acusacions, en aquest cas s'iniciarà l'expedient disciplinari oportú.

Informe de conclusió

L'informe de conclusions de la Comissió d'investigació tindrà caràcter preceptiu i no vinculant, de conformitat amb els articles 79 i següents de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions públiques. Per tant, la resolució de l'òrgan competent que s'aparti del criteri d'aquest informe de la Comissió d'investigació haurà de ser motivat –art. 35.1 c) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions públiques–.

D'acord amb la valoració realitzada de la situació, aquest informe de conclusions ha d'incloure una de les següents alternatives:

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

A més a més es proposaran les mesures de millora i/o cautelars precises per donar fi o minimitzar el risc laboral que s'ha produït, de conformitat amb l'article 15 de la Llei 8/1997, de Prevenció de Riscos Laborals.

La resolució es comunicarà a la Gerència del Consorci perquè prengui les decisions pertinents i estableixi les actuacions a realitzar. Aquestes actuacions es comunicaran a la persona afectada, persona denunciada, responsable del departament i a aquelles persones que es consideri necessari.

Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma falsa o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada i/o a La Consorci, la Comissió podrà instar



la corresponent actuació disciplinària, independentment les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

Expedient disciplinari

D'acord amb l'art. 96 del Real Decret Legislatiu 5/2015, 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del'Estatut Bàsic del Empleat Públic, en el cas de demostrar-se l'assetjament, podran imposar-se les següents sancions:

- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas de els funcionaris interins comportarà la revocació delnomenant, y que sols podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que sols podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que duia a terme.
- c) Suspensió en ferm de funcions, o de treball i sou en el cas del personal laboral, amb una duració màxima de 6 anys.
- d) Trasllet forçós, amb o sense canvi de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
- e) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Apercebiment.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi a la llei.

L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte en grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es mostra en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència així com el grau de participació.

Atenció a la persona assetjada

Si es confirma la situació d'assetjament, La Consorci facilitarà a la personaassetjada suport mèdic i psicològic en cas que aquesta així ho sol·liciti.

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



ANNEX I

CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESSUMPTE ASSETJAMENT SEXUAL DADES PERSONALS

Nom i cognoms: (...)

NIF: (...)

Telèfon de contacte: (...) Mail: (...)

CONSENTIMENT

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

Localitat i data Signatura



ANNEX II

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

DADES PERSONALS

Nom i cognoms: (...)

NIF: (...)

Telèfon de contacte: (...) Mail: (...)

CONSENTIMENT

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

Localitat i data Signatura



ANNEX III

CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESSUMPTE ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O MOBBING I ASSETJAMENT PER MOTIUS DIFERENTS AL SEXE.

DADES PERSONALS

Nom i cognoms: (...) NIF: (...) Telèfon de contacte: (...) Mail: (...)

CONSENTIMENT

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

Localitat i data Signatura

ANNEX IV

INFORME DE CONCLUSIONS

Cas: (...) Data: (...)

PROCEDIMENT

Documentar les actuacions d'investigació realitzades.

Documentar les entrevistes realitzades a la persona que presenta la denúncia, a la persona denunciada, als possibles testimonis i a qualsevol altra persona implicada. En aquest sentit, es faran constar els fets més rellevants per la investigació manifestats per aquestes persones.

Documentar si ha estat necessari l'assessorament extern de professionals de l'àmbit de la psicologia, el dret, la medicina o qualsevol altre àmbit, així com les seves valoracions i aportacions.

Documentar qualsevol altra incidència sorgida en el si de la investigació.

RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ

Indicar si hi ha indicis d'assetjament (quin tipus) o no, o si la situació correspon a una altra tipologia de conflicte, i proposar una de les següents opcions:

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

MESURES DE MILLORA I/O CAUTELARS

Indicar les mesures de millora i/o cautelars que es considerin adient adoptar, motivant la necessitat de la seva aplicació.

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



ANNEX V

INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL

Nombre de denúncies i/o assessorament, tipologia:
(...)

Modificacions i noves adaptacions del protocol:

Contingut del protocol, documentació (sol·licitud, informes etc. membres de la comissió)

Data signatura de la Comissió d'Investigació.



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE
QUALSEVOL TIPUS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL**

Consorci del Lluçanès

- Maig 2022 -