



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA

Índex:

Introducció

Objectius

Referències normatives

Àmbit d'aplicació

Drets de les persones

Marc conceptual: definicions, graus i fases de l'assetjament laboral

Obligacions de totes les parts

Comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament

Actuacions davant d'una situació d'assetjament Procediment davant d'una denúncia

Garanties del procediment Declaració institucional

Annex I Ò Descripció i característiques dels quatre tipus d'assetjament en l'àmbit laboral

Annex II Ò Document tipus de denúncia en cas d'assetjament

Annex III- Document de consentiment per a la investigació de casos d'assetjament

Annex IV- Compromís d'acceptació i coneixement del Protocol d'assetjament.

Declaració responsable i de compromís

Introducció

La lluita contra les diferents formes d'assetjament laboral és una prioritat per aquelles empreses i institucions que vulguin eradicar les pràctiques d'assetjament, discriminacions i abusos, i oferir un entorn de treball saludable, digne i igualitari, per als seus treballadors i treballadores.

Si bé és cert que sempre es podrà recórrer a les vies externes (jutjats i Inspecció de Treball), la prevenció d'aquestes situacions cal fer-la des de dins, i moltes vegades una intervenció a temps pot evitar que un cas degeneri cap a una situació més greu i es dilati en el temps.

Aquest protocol que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a l'Ajuntament de Torroella de Montgrí i els seus organismes autònoms, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Amb aquest protocol l'Ajuntament de Torroella de Montgrí assoleix el compromís sobre la informació, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes assetjadores, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i respectuós amb les garanties de presumpció



**Ajuntament de
Torroella de Montgri**

d'innocència i confidencialitat, per tal de canalitzar les queixes que hi pugui haver i facilitar la seva reclamació i resolució dins de la pròpia institució amb la participació dels representants dels treballadors.

Objectius

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant les queixes en matèria d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'empresa.

Per tant, aquest protocol establirà els mecanismes per presentar queixes i denunciar possibles conductes d'assetjament, analitzar i avaluar els possibles casos, així com proposar les mesures preventives i d'intervenció que permetin la resolució interna d'aquests casos a l'empresa, sense perjudici que la persona afectada pugui optar per altres vies de demanda, judicials o administratives.

Objectius específics:

- 1- Elaborar estratègies de sensibilització
- 2- Crear circuits àgils d'intervenció
- 3- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.

Referències normatives

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

L'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, que recull els drets dels funcionaris, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

L'article 4.2 apartats c), d) i e) 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, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

enfrent d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

L'article 62 del Conveni/Acord de condicions de treball per al personal funcionari/laboral de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí que regula el règim disciplinari.

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'article 95 cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i assetjament moral, sexual i per raó de sexe. Així mateix, diu que les faltes greus s'establiran per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la corresponent comunitat autònoma o per convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent diverses circumstàncies.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'art. 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art. 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art. 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'art. 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art. 11, a les accions positives; a l'art. 12, a la tutela judicial efectiva, i a l'art. 13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, estableix als articles 156, 157 i 158 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

El Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Àmbit d'aplicació



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

Aquest protocol és aplicable a qualsevol treballador vinculat laboralment a l'Ajuntament i amb independència de la seva funció, del seu nivell jeràrquic o del tipus de contracte que tingui.

A l'efecte de qualificar com a laboral una situació de assetjament de qualsevol tipologia i, per tant, d'establir l'àmbit d'aplicació d'aquest procediment, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

Les disposicions d'aquest procediment s'han d'aplicar a les persones que treballin a l'Ajuntament de Torroella de Montgrí i a l'Organisme autònom de Can Quintana i també a les que no formin part de l'empresa però que es relacionen per raó de la seva feina: clients, proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

- Les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Organisme autònom de Can Quintana seran informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas de assetjament entre empleats de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí o els de l'Organisme autònom de Can Quintana i el personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial tal i com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Així mateix, les situacions poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals, incloent viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa.

La qüestió rellevant, a l'hora de marcar l'àmbit de protecció d'aquest procediment, és la relació de causalitat entre el assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa.

Drets de les persones

Aquest protocol es basa en tres principis irrenunciables pels treballadors i les treballadores:

- El dret de qualsevol persona a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- El dret a la igualtat i a la no-discriminació en el treball.



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

- El dret a la salut en el treball, garantint la prevenció i la protecció davant els riscos que puguin deteriorar la salut física i/o psíquica de les persones.

Els treballadors i les treballadores de l'empresa tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, en el qual es respecti la seva dignitat com a persones.

En concret,

“ **La persona que se sent assetjada té dret a:**

- Denunciar els fets.
- Ser escoltada i assessorada.
- Ser protegida davant actituds de menyspreu.
- Rebre formació per desenvolupar les seves habilitats personals per afrontar la situació.

“ **La persona presumptament assetjadora té dret a:**

- La presumpció d'innocència i a defensar-se de les acusacions.
- Ser escoltada i rebre un tracte just.
- Conèixer la naturalesa i el contingut de la queixa.
- Rebre formació per desenvolupar les seves habilitats personals per resoldre la situació.

Marc conceptual : Definicions, graus i fases

1. Definicions:

Sentén per assetjament laboral, o *mobbing*, en general, **l**agressió psicològica continuada cap a una persona per part dels seus companys de treball o caps. **Se**n distingeixen les tipologies següents:

- 1.1 SEXUAL
- 1.2 PER RAÓ DE SEXE i ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT DE GÈNERE
- 1.3 PSICOLÒGIC I MORAL
- 1.4 DISCRIMINATORI

En funció del vincle que existeix entre la persona assetjadora i la persona assetjada, en totes les seves tipologies:

- “ **Assetjament horitzontal:** entre companys/es.
- “ **Assetjament vertical descendent:** comandament-subordinat/ada.
- “ **Assetjament vertical ascendent:** subordinat/ada-comandament.



Ajuntament de
Torroella de Montgrí

1.1 Assetjament sexual: la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, amb el propòsit que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica, 3/2007, art. 7).

1.2 Assetjament per raó de sexe: la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica, 3/2007, art. 7).

1.3 L'assetjament psicològic en el treball o mobbing és la situació en què una persona o grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica exercida de manera sistemàtica . almenys una vegada a la setmana- i persistent en el temps . almenys 6 mesos- sobre una altra persona en el lloc de treball. Tenen com objectiu provocar dany psicològic a la víctima, destruir la seva comunicació, la reputació i pertorbar l'exercici del seu treball amb l'objectiu de forçar la seva marxa, o satisfer la necessitat patològica d'agredir que presenta l'element fustigador com a manera de reafirmació personal.

[1] Definició de Heinz Leymann, psicòleg alemany.

1.4 L'assetjament discriminatori, segons la Llei 51/2003, de 2 de desembre, art. 7, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat i la Llei 62/2003, de 30 de desembre, títol II, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, el defineixen com tota conducta de violència psicològica que injustament i desfavorablement diferencia el tracte a altres basat exclusivament en la pertinença a un grup o una categoria social diferent, com ara la raça, l'origen, l'ètnia, el sexe, la religió, l'edat, una discapacitat, l'orientació sexual, o l'afiliació política o sindical.

Aquestes lleis configuren aquestes conductes com a assetjament, quan tinguin per objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona assetjada i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu, l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, adreçades de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o d'altres que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització de la feina. Suposa tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la salut.

2. Graus d'assetjament

Vénen determinats per la intensitat, la durada i la freqüència amb què apareixen les diferents conductes d'assetjament. Podem distingir-ne tres graus:

a. Primer grau: la víctima és capaç de fer front als atacs i de mantenir posicions de treball.



Fins a aquest moment, les relacions personals de la víctima no se solen veure afectades.

b. Segon grau: resulta difícil poder eludir els atacs i les humiliacions de les quals són objecte. En conseqüència, el manteniment o la reincorporació al seu lloc de treball és més costosa. La família i les amistats tendeixen a restar importància al que està esdevenint.

c. Tercer grau: la reincorporació a la feina és pràcticament impossible i els danys que pateix la víctima requereixen tractament psicològic. La família i les amistats són conscients de la gravetat de l'assumpte.

3. Fases de l'assetjament

a. Fase de conflicte: aparició del conflicte, amb disputes personals puntuals, diferències d'opinió, persecució d'objectius diferents i friccions personals. Una relació interpersonal bona o neutra canvia bruscament a una de negativa.

b. Fase de stigmatització. Comença amb l'adopció per una de les parts en conflicte de les diferents conductes definitòries d'assetjament. El que al principi havia pogut ser un conflicte entre dues persones pot arribar a convertir-se en un conflicte de diverses persones al mateix temps contra una de sola amb l'adopció de comportaments fustigadors grupals. La prolongació d'aquesta fase és deguda a actituds d'evitació o de negació de la realitat per la persona afectada, altres companys i fins i tot per la direcció.

c. Fase d'intervenció des de l'Ajuntament: es prendran mesures per apartar del suposat origen del conflicte la persona afectada, encaminades a la resolució positiva (canvi de lloc, foment del diàleg entre els implicats, etc.)

d. Fase de marginació o exclusió de la vida laboral: en aquest període, la persona afectada alterna la seva feina amb baixes de llarga durada i la persona manifesta diferents patologies com a conseqüència de la seva anterior experiència de fustigació amb els efectes físics, psíquics i socials consegüents.

Conductes que no es consideren assetjament laboral (sens perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)[2]:

a. Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.

b. Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinades feines.

c. Conductes despòtiques adreçades indiscriminadament a diversos treballadors.

d. Conflictes durant les vagues i protestes, etc.

e. Ofenses puntuals i successives de diversos subjectes sense coordinació entre ells.

f. Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé la feina.



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

g. Conflictes personals i sindicals.

[2] Segons el criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

Obligacions de totes les parts.

1.- Obligacions de l'Ajuntament:

L'ajuntament de Torroella de Montgrí ha de garantir un entorn de treball productiu i segur i construir un ambient que garanteixi i respecti la dignitat de les persones que hi treballen, vetllant pel compliment d'aquest protocol.

En aquest sentit:

- a) El protocol estarà disponible i accessible per a tota la plantilla a la web municipal i se'n farà esment en els contractes amb empreses externes. Es posa a disposició de tots els treballadors el contingut del present procediment mitjançant la inclusió d'una referència a l'existència del mateix en el manual d'acollida.
- b) S'organitzaran accions específiques de formació entorn a l'assetjament i les vies internes i externes de solució, dirigides a les persones que s'incorporen a l'organització, les que tenen responsabilitats de direcció i les que tenen responsabilitats directes en el procés, membres de la Comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament.(gestió de denúncies, mediació...).
- c) Es garanteix que els documents, procediments i registres continguts en aquest procediment estan vigents en tot moment.

2.- És obligació de totes **les persones amb responsabilitats de direcció:**

- a) Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- b) Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el procediment.
- c) Observar els indicis d'assetjament i establir mesures per eradicar-les.
- d) Facilitar que s'informi de aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- e) Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- f) Informar o investigar rigorosament les queixes o les denúncies.
- g) Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- h) Mantenir la confidencialitat dels casos.

3.- Obligacions de **la representació dels treballadors i les treballadores:**

Contribuir a prevenir l'assetjament laboral de qualsevol tipus mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones).

És obligació de les persones representants dels treballadors i les treballadores:

- a) Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament; participar en la elaboració del procediment.
- b) Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- c) Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- d) Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- e) Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest procediment i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- f) Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament
- g) Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- h) Garantir el deure de confidencialitat.

4.- Obligacions de **les persones treballadores**:

Els treballadors i les treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets dels treballadors i les treballadores:

- d) L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar sota cap context.
- e) L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- f) L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement.
- g) L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.
- h) El deure de confidencialitat.
- i) Signar carta compromís i assabentat de l'existència d'aquest protocol (ANNEX IV)

Comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral

L'Ajuntament de Torroella de Montgrí nomenarà quatre treballadors/es amb la formació i les aptituds necessàries per formar part d'aquesta Comissió, a la qual s'hi podrà adreçar qualsevol persona treballadora d'aquest Ajuntament per mitjà del correu electrònic assetjament@torroella-estartit.cat .

Aquesta Comissió estarà integrada per:

- Dos vocals designats per l'Ajuntament:



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

- El/la tècnic/a de Recursos Humans de l'Ajuntament.
 - Una persona treballadora de l'Ajuntament, a proposta del/la tècnic/a de Recursos Humans.
- Dos vocals designats pels representants sindicals integrants del Comitè de Seguretat i Salut.
- Un membre del mateix Comitè de Seguretat i Salut.
 - Una persona treballadora de l'Ajuntament, a proposta del Comitè de Seguretat i Salut, que pot ser o no membre d'aquest comitè.

Formarà part de la Comissió, també, el/la tècnic/a de prevenció de riscos de l'empresa prestadora del servei de prevenció de riscos laborals, com a assessor extern.

El nomenament de les persones integrants de la Comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral es farà coincidint amb el mandat sindical dels membres del Comitè de Seguretat i Salut. En cas de renúncia al càrrec de forma anticipada d'algun dels seus membres se'n nomenarà un de nou, d'acord amb els criteris amunt establerts.

Les funcions d'aquesta comissió seran:

- Donar suport a la persona que fa la denúncia per identificar si el comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament en qualsevulla de les seves tipologies.
- Facilitar informació i assessorament sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema.
- Facilitar informació sobre les diferents vies internes de solució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitat altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etz)
- Facilitar assistència per a resoldre el problema a través del procediment de Mediació descrit en aquest protocol.
- Constituir-se com a comissió instructora per dur a terme la incoació de l'expedient informatiu quan així ho requereixi el cas.
- Formar-se en la matèria per poder donar un assessorament i tracte correcte.
- Elaborar un informe anual dels casos d'assetjament resolts per tal d'assegurar l'eficàcia i la funcionalitat del procediment i adaptar-lo si es considera necessari.

Actuacions davant d'una situació d'assetjament



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

Abans de considerar qualsevol de les vies que es descriuen tot seguit, la persona afectada, si ho considera adient, pot afrontar la situació amb diàleg, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es considerin ofensives, demanant a la persona que està creant aquesta situació que no es vol que es repeteixi.

Cas que això resulti difícil o no doni resultat, es pot actuar de la manera següent:

Via interna

Presentant una denúncia interna, adreçada al correu electrònic assetjament@torroella-estartit.cat, sol·licitant a la comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament l'obertura d'una investigació, amb l'objectiu d'esbrinar si la persona acusada d'assetjament ha infringit el protocol.

La persona presumptament assetjada ha de fer arribar l'escrit de denúncia segons model que figura a l'annex II.

La informació del cas es tractarà amb la màxima confidencialitat per tal de donar compliment a la protecció de dades de les persones afectades durant tot el procediment.

A partir de la denúncia, es pot actuar per qualsevol d'aquestes vies:

Vies internes: Mediació

- Incoació d'expedient d'informació reservada
- Incoació d'expedient disciplinari

Vies externes

- Administrativa: denúncia a Inspecció de Treball
- Judicial: demanda (social/contenciosa/administrativa) querella (penal)

La utilització d'un via no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.

Procediment davant d'una denúncia

Presentació

Pot presentar la denúncia tant la persona assetjada com qualsevol treballador/a que tingui coneixement dels fets, sempre que, en aquest cas, la persona assetjada ho consenteixi expressament. En qualsevol cas, la denúncia es farà per mitjà de l'escritat correu electrònic assetjament@torroella-estartit.cat, emprant el model Annex I.

Poden presentar també denúncia dels fets, a més de la persona afectada, Recursos Humans



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

de l'Ajuntament, encarregats de la secció afectada, Comitè de seguretat i salut, delegats i delegades de prevenció, companys que tinguin coneixement d'un cas, Jutjat, Mossos d'Esquadra, Sindicat, Departament de Salut, Departament de Treball.

Inici d'actuacions

La comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament designarà entre els seus membres una persona de referència que intentarà resoldre la situació des de la mediació.

Recollida d'informació

Rebuda la denúncia la persona de referència s'entrevistarà amb la persona denunciant per valorar l'origen del conflicte i el risc al que pot estar exposada, informant-la dels seus drets i de les accions que es poden emprendre, abans de la incoació de l'expedient d'informació reservada o de l'expedient disciplinari, mitjançant la mediació, que no ha de suposar la compareixença simultània dels implicats.

1-Mediació

Inici del procediment

Si la persona assetjada ho accepta, la persona de referència intentarà resoldre el conflicte com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades, informant a la persona denunciada del seu presumpte comportament contrari a les normes de l'organització, de les seves possibles conseqüències i de què es farà un seguiment de la situació.

En cas que els membres de la comissió, la persona de referència o la persona que presenta la denúncia ho sol·licitin es demanarà assessorament professional extern per tal de valorar el cas (psicòlegs, metges, altres professionals..)

Resolució

- Es formalitzarà una acta de la compareixença i de les mesures adoptades per evitar altres casos d'assetjament.
- S'ajudarà a la persona assetjada a superar les conseqüències.
- Es farà un seguiment per garantir que s'ha restablert el clima laboral amb tranquil·litat.

Des de la data de la formulació de la denúncia fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborables.

2 -Expedient d'informació reservada

Tancada la via de mediació sense acord o, directament, si la mediació no s'ha dut a terme, caldrà presentar una denúncia interna (segons model annex II), sol·licitant a la comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament que obri investigació.



**Ajuntament de
Torroella de Montgri**

Instrucció

La comissió s'entrevistarà amb la persona denunciant, amb la persona denunciada i amb els possibles testimonis i valorarà els mitjans probatoris proposats per les parts implicades.

1) Anàlisi dels fets: recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa s'obrirà un expedient informatiu reservat i les persones de la Comissió (com a mínim una persona representant del personal del Comitè de Seguretat i Salut hauria de ser d'una àrea diferent a la de la persona presumptament assetjada per garantir la imparcialitat en el procés) hauran de construir el cas portant a terme les següents actuacions:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).
- Entrevistar els/les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar-se amb la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).
- Si cal, poden assessorar-se amb professionals de la psicologia, el dret, la medicina o altres, que siguin especialistes en assetjament; en tot cas, els tècnics del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, així com el personal sanitari de vigilància de la salut han de ser escoltats/des en aquesta investigació.
- Finalment, la instrucció ha de acabar amb la elaboració d'un informe on cal incloure una síntesi dels fets transcorreguts al llarg de la instrucció i, sobretot, una decisió final.

Es farà constar tota la informació recollida en l'expedient, qui s'ha entrevistat, quines preguntes se li han preguntat i si es disposen d'altres informes o proves (informes mèdics, mails, trucades, etc.) també s'hi faran constar. S'omplirà la fitxa de comunicat de risc d'assetjament a fi d'avaluar el risc per la salut de la persona que n'és víctima (ANNEX V) L'expedient serà custodiat per RRHH.

La persona que fa la denúncia i la persona denunciada poden ser acompanyades durant tot el procés per una persona de referència o un company/a o representant del Comitè de Seguretat i Salut.

La persona que fa la denúncia només ha de portar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries i correspondrà a la persona demandada provar la absència de discriminació.



Mesures cautelars

Cal preveure mesures per separar la persona assetjada de l'assetjadora. Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi temporal de lloc de treball s'ha de garantir que sigui canviada la persona presumiblement assetjadora, llevat que sigui la presumpta víctima que vulgui ser traslladada, per garantir la protecció davant possibles represàlies; també cal garantir la confidencialitat en el procés. El canvi es farà de forma ràpida. El lloc de treball assignat provisional serà d'igual o similar categoria i garantirà els drets retributius.

Resolució

L'expedient s'haurà de resoldre en el termini d'un mes des de la seva incoació, llevat que la complexitat de la instrucció requereixi prorrogar el termini.

Finalitzada la instrucció, la comissió instructora dictarà resolució. La resolució pot:

- Determinar l'arxiu de les actuacions practicades per no haver indicis de falta disciplinària.
- Determinar la incoació d'un expedient disciplinari per considerar l'existència d'una presumpta falta disciplinària.

La resolució d'una queixa per assetjament de qualsevol tipus implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: adreçar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament (fer un seguiment de la persona que ha realitzat l'assetjament).
- Ajudar la persona assetjada a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesura. Valorar la possibilitat d'un canvi de lloc de treball de l'assetjador o de la persona afectada (sempre que hi hagi acord amb ella), demanar assessorament extern si cal, etc

Si la resolució conclou que hi ha hagut assetjament amb danys a la salut, bé siguin físics, bé siguin psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.

3-Expedient disciplinari

Cas que, com a resultat de les actuacions practicades en l'expedient d'informació reservada hi hagi indicis de falta disciplinària o si, directament, les proves presentades son conclouents,



**Ajuntament de
Torroella de Montgri**

s'incoarà un expedient disciplinari, en el termini màxim de 15 dies, nomenant-se instructor/a i, si, per gravetat dels fets, fos necessari, adoptant les mesures cautelars oportunes.

Si aquestes mesures passen per un canvi de lloc de treball s'ha de garantir que que es canviï sigui la persona presumptament assetjadora, llevat que la presumpta víctima vulgui ser traslladada, i que el canvi es faci de forma ràpida.

Les mesures cautelars en cap cas suposaran per la presumpta víctima un perjudici en les seves condicions laborals o salarials.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu, ja que hi ha una gran part d'inddefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o de qualsevol mena, o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueixen una falta molt greu.

L'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic podran ser considerats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Si l'instructor/a de l'expedient considerés, en qualsevol moment del procés, la possibilitat d'existència de responsabilitats penals, posarà els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.

Resolució

Practicades totes les actuacions, de conformitat amb el procediment legal preceptiu, l'instructor/a emetrà proposta de resolució, que elevarà a l'alcaldia per tal que dicti la resolució corresponent.

En el supòsit de resolucions de l'expedient disciplinari amb sanció que no suposin un trasllat forçós o acomiadament es prendran les mesures oportunes perquè la persona assetjadora i la víctima no conviquin en el mateix ambient laboral. La víctima podrà optar entre romandre al seu lloc de treball o sol·licitar un trasllat, sense que això li suposi cap perjudici ni detriment en les seves condicions de treball.

Si el resultat de l'expedient és sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que l'hagués interposat podrà sol·licitar el trasllat de lloc de treball, estudiant el servei de Recursos Humans la possibilitat de dur-la a terme.

Denúncia falsa

Cas que després de la investigació i del procediment incoat, la denúncia es demostrés infundada i que la persona denunciant ha actuat de mala fe, s'incoarà expedient disciplinari contra ella.



4-Garanties del procediment

En la tramitació dels procediments previstos en el protocol s'observaran les garanties següents:

- Confidencialitat: Totes les persones que intervinguin tenen la prohibició de divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de investigació, per protegir les persones involucrades.
- Es garanteix que no quedarà constància de cap registre en l'expedient personal del que formula la denúncia, si aquesta ha estat de bona fe.
- Agilitat: Els procediments a seguir seran àgils i ràpids, respectant la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades i estudiant-se objectivament totes les queixes amb independència de qui les formuli.
- Acompanyament: Al llarg de tot el procés, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una altra persona de la seva confiança i rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Col·laboració: Tots els membres de la plantilla que siguin requerits hauran de col·laborar en la consecució dels objectius d'aquest protocol i en l'exercici de les funcions assignades a la comissió de prevenció i actuació en casos d'assetjament instructora. Com a norma general, qualsevol intent de gestionar les denúncies d'assetjament a partir d'un procediment de mediació tindrà el suport de l'Ajuntament.
- Efectes a la salut : En el cas en què la situació es mantingui en el temps, i depenent del grau de l'assetjament i de les característiques de cada persona, poden aparèixer efectes sobre la salut que es manifesten com a ansietat, insomni, depressió, síndrome de estrès posttraumàtic, problemes digestius i gastrointestinals... poden ser un dels aquests símptomes o un conjunt de símptomes inespecífics.
- Si es dona aquesta situació, es garanteix la assistència sanitària a aquesta persona i, en cas que calgui, faci la baixa mèdica. Aquesta baixa mèdica, l'ha de fer sota la sospita d'origen professional.
- Restitució de les víctimes: Si s'han produït represàlies o perjudicis laborals durant l'assetjament, l'Ajuntament restituirà a la víctima les condicions laborals en què es trobava abans del mateix.
- L'Ajuntament garanteix el dret a fer servir els procediments previstos en aquest protocol sense por, per part de cada persona afectada, de ser objecte d'intimidació ni de tracte discriminatori o desfavorable per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

naixement o
veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- L'Ajuntament ha d'adoptar les mesures que consideri pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors afectats i s'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la comunicació dels fets, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Torroella de Montgrí vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Organisme autònom de Can Quintana tenen dret a què es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Organisme autònom de Can Quintana declaren que l'assetjament no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No ha de ser ignorat. I serà sancionat amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Organisme autònom de Can Quintana demanen que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre les altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- “ Evitant les accions, els comportaments o actituds de qualsevol mena que són o que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per a algú.
- “ Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o que s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a les persones que els puguin estar patint.
- “ L'Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Organisme autònom de Can Quintana es compromet a:
 - Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, els càrrecs de direcció i coordinació per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.
 - Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i les aptituds necessàries per a aquesta funció.

- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució de aquestes situacions dins de la corporació.
- Garantir que totes les queixes i les denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin de alguna manera en el procés de resolució.

El procediment que acompanya aquesta declaració concreta que aquests compromisos seran revisats periòdicament.

El present protocol estarà disponible i accessible per tota la plantilla a la web municipal i als llocs habilitats per la seva consulta.

Torroella de Montgrí a de de



ANNEX I

Descripció i característiques dels diferents tipus d'assetjament en l'àmbit laboral

1.1 Assetjament sexual: la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, amb el propòsit que produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica, 3/2007, art. 7).

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

Verbal:

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

No verbal:

- " Mirades lascives al cos.
- " Gestos obscens.
- " Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- " Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

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, massetges indesitjats).
- " Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

1.2 Assetjament per raó de sexe: la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Llei orgànica, 3/2007, art. 7).

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

- " Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

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

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

Per exemple:

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

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

1.2.1 Assetjament per raó d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb la l'orientació sexual o l'opció sexual 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 objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples de conductes constitutives d'assetjament per raó d'orientació sexual:

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o home o dona bisexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.
- Negar un lloc de treball per raó de l'orientació sexual.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret (permís per matrimoni, excedències, permís de maternitat i paternitat, etc.).
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de la sida.
- Utilitzar humor sexista sobre persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, o sobre la persona treballadora en concret.
- Ridiculitzar les persones gais, lesbianes, bisexuals, estereotipant-les en professions específiques.
- Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual, 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.

1.2.2 L'assetjament per raó d'identitat de gènere, es pot definir a través de la constatació de les conductes següents:

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser transsexual.
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones transsexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de la sida.
- Utilitzar humor sexista sobre transsexuals en general o sobre la persona treballadora en concret.
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
- Anomenar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés pel nom que tenia abans d'iniciar-lo.
- Tractar la persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- No deixar que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els lavabos propis del seu nou gènere.
- Traslladar algú de lloc de treball quan la persona no ho ha sol·licitat.

Tipologies. La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual: es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina. 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 decisió sobre la feina. Implica un abús de poder. 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 l'empresari o l'empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment, i també la persona que tot i tenir una categoria professional igual o similar, i fins i tot en alguns casos inferior, tingui una situació de poder a l'empresa.

Assetjament sexual ambiental: és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament). Normalment el produeixen els mateixos companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen molts elements en comú, però hem d'entendre no confondre'ls. La diferència principal és que l'assetjament sexual té un component de caire sexual i l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de ser dona o relacionades amb el gènere d'una persona.

1.3 L'assetjament psicològic en el treball o mobbing és la situació en què una persona o grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica exercida de manera sistemàtica . almenys una vegada a la setmana- i persistent en el temps . almenys 6 mesos- sobre una altra persona en el lloc de treball. Tenen com objectiu provocar dany psicològic a la víctima, destruir la seva comunicació, la reputació i pertorbar l'exercici del seu treball amb l'objectiu de forçar la seva marxa, o satisfer la necessitat patològica d'agredir que presenta l'element fustigador com a manera de reafirmació personal.

[1] Definició de Heinz Leymann, psicòleg alemany.

És característic d'aquest procés l'asimetria respecte les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada. S'actua des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització de la feina i suposa tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la salut.



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

És, per tant, una conducta que té com a fi la aniquilació psicològica de la persona perseguida, s'exerceix de manera sistemàtica i reiterada en el temps, i compleix les condicions següents:

- La finalitat del causant és perjudicar la integritat psíquica del treballador o treballadora i desentendre's del seu deure de protecció en aquest sentit.
- Se li han causat o se li podrien haver causat danys psicològics.
- Aquesta situació es desenvolupa de manera sistemàtica i repetitiva en períodes concrets de temps, i obeeix a un pla preconcebut adreçat a perjudicar la integritat psíquica de l'empleat.
- Que aquesta situació s'hagi mantingut durant un període suficient de temps.

(En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'assetjament psicològic o moral . *mobbing*-, es requereix que es compleixin les condicions d'aquests quatre punts).

El perfil de la persona assetjadora o els trets principals i característics de les persones assetjadores solen tenir diversos dels següents aspectes:

- És mediocre en la seva tasca professional.
- Té proclivitat a l'enveja.
- Es caracteritza per una gran dificultat per reconèixer haver actuat inapropiadament.
- Posseeix afany de control.
- Alt potencial per manipular els fets i presentar-los com més li convinguin.
- Posseeix habilitat per detectar els punts dèbils dels altres.
- Capacitat superficial d'encant.
- És insegura i emocionalment immadura.

Exemples de conductes de la persona o persones agressores:

De tipus organitzacional:

- Anul·lar o restringir, per part del o de la superior, les possibilitats de parlar de la persona i negar-se a escoltar-la.
- Mesures destinades a excloure o aïllar de l'activitat professional una persona.
- Prohibir als companys que parlin amb una persona determinada.
- No convocar-lo a reunions amb els seus companys.
- Interrompre contínuament, per tal que la persona no es pugui expressar.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Control desmesurat del rendiment d'una persona.
- Privar de la informació necessària per fer la feina, o fer-ho de manera equivocada o contradictòria.
- Assignar feines per a les quals l'empleat/ada no té qualificació o bé la que té és més gran que la requerida.
- Atribuir-se errors no comesos, airejant-los i difonent-los davant els caps i a l'interior i a l'exterior de la unitat.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.



Ajuntament de Torroella de Montgrí

- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit, absurdes o inútils.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball.
- Assignar tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer la feina amb la seguretat adequada.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys.
- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.
- Accions de represàlia davant de treballadors i treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant l'organització, o davant dels que han col·laborat amb els reclamants.

Adreçades a les relacions socials de les persones:

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigint-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.

Adreçades a la vida personal i privada de les persones:

- Crítiques insistents o permanents a la vida privada d'una persona.
- Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics duts a terme pel fustigador.
- Fer semblar estúpida una persona de manera reiterada i repetida.
- Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc., d'una persona.
- Fer mofa de la vida privada d'una persona.
- Parlar malament d'una persona i esquena seva.
- Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.

Adreçades les actituds de les persones:

- Atacs a les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal i/o social.
- Mofar-se de la nacionalitat d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment, fer-la explotar.
- Ridiculitzar l'orientació sexual i/o l'estil de vida d'una persona.
- Fer mofa o ridiculitzar en general la manera de ser o comportar-se d'una persona.

De violència:

- Amenaces de violència física.
- Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
- Fer ostentació de força muscular com a provocació.
- Ús de violència menor, com per exemple envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar o menystenir.
- Amenaces verbals reiterades o per mitjà de gestos intimidadors, coaccions o intimidacions.



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

- Crítiques permanents i en mal to sobre la feina de la persona.

Per tal de discernir si una conducta denunciada és o no constitutiva de cas d'assetjament, es descriu, de forma general, possibles casos que no en són i que poden portar a confusió:

No tindran, per tant, la consideració d'assetjament psicològic/*mobbing* aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o de manera més continuada.

Les accions de violència a la feina realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte la víctima, però que no siguin realitzades de manera reiterada i perllongada en el temps, poden tractar-se de maltractament psicològic a la feina, similars a les incloses en el *mobbing*, però sense el component de repetició i duració que es requereix en aquest cas, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè siguin realitzades en una fase precoç. Com a conductes violentes han de ser igualment previngudes i avortades com més aviat millor i, en el cas que correspongui, han de ser sancionades d'acord amb la normativa pròpia de cada organització; però no com a *mobbing*, perquè no en reuneixen les característiques essencials.

S'ha de tenir en compte que si aquestes situacions no es resolen aviat, es possibilita que esdevinguin cròniques i poden evolucionar cap a una situació d'assetjament pròpiament dita.

Així mateix, no es consideren conductes d'assetjament aquelles que, tot i que poden ser incloses aparentment en la definició, es conclouï que, per les seves característiques, no constitueixen comportaments violents (per exemple, les amonestacions fundades per no realitzar bé la feina, quan no continguin desqualificacions improcedents), o bé quan les proves presentades no siguin consistents, sense ser falses.

A tall d'exemple, no constituïrien assetjament:

- Estils de lideratge autoritaris o dominadors i excessivament exigents amb la feina. □ Sobrecàrrega o infracàrrega de treball a causa d'una mala organització.
- Imposicions, obligacions professionals.
- Aïllament derivat de la pròpia activitat o del lloc on es desenvolupa la feina. □ Crítiques constructives i avaluacions explícites 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 personalitat de la persona o a la ubicació del seu lloc de treball.
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina. □ Estrès-burnout.
- Violència per part dels usuaris/es.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
- Incompetència o manca de voluntat per dur a terme una feina determinada.
- Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.
- Paranoia: queixes expressades de manera molt teatral, poc interès en l'evolució envers a un acord. No dubta, acusa.



Ajuntament de
Torroella de Montgri

Annex II

DOCUMENT TIPUS DE DENÚNCIA EN CAS D'ASSETJAMENT

Sol·licitant

Persona afectada	Servei de Previsió	Recursos Humans	Encarregat	
Comitè SiS	Delegat prevenció	Dept Seg i Salut	Direcció	Companys

Nom i cognoms

NIF

Sexe

Home

Dona

Telèfon de contacte

Lloc de treball

Antiguitat (en mesos)

Tipus d'assetjament

Sexual

Per raó de sexe

Psicològic/Mobbing

Altre

Presumpt/s assetjador/a/ors/ores

Nom i cognoms

NIF

Sexe

Home

Dona

Telèfon de contacte

Lloc de treball

Antiguitat (en mesos)



**Ajuntament de
Torroella de Montgri**

Descripció dels fets (dates, durada, freqüència, lloc/s, etc.). Aportació de proves documentals i/o testimonis (si n'hi ha)



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

Testimonis (nom i cognoms)

Sol·licito l'activació del procediment d'actuació i prevenció de l'assetjament laboral d'acord amb el protocol vigent per l'Ajuntament de Torroella de Montgrí i l'Organisme Autònom Can Quintana, i dono el vist-i-plau per donar coneixement al Comitè de Seguretat dels fets esmentats anteriorment per establir les conclusions mitjançant el procediment establert a l'efecte

Signat :

Lloc, data.....



Ajuntament de
Torroella de Montgrí

Annex III

DOCUMENT DE CONSENTIMENT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT

..... amb DNItreballador/a de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí/Organisme Autònim Can Quintana adscrit a l'Àrea o servei de, en relació amb la denúncia presentada per una situació d'assetjament que m'afecta, autoritzo l'instructor/a de l'expedient incoat a l'efecte, per estudiar i analitzar l'origen del conflicte denunciat, valorar el risc en què em puc trobar i fer les actuacions que consideri pertinents per tal de resoldre la denúncia presentada.

Així mateix, manifesto que estat informat/ada de que totes les persones intervinents actuaran amb l'obligació de sigil, reserva i confidencialitat, tal com preveu la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal i, si fos el cas, per les dades mèdiques, la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient o drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

Igualment, declaro que he estat informat/ada dels meus drets i de les accions legals que puc emprendre davant aquesta situació.

Signat:

Lloc, data.....



Ajuntament de
Torroella de Montgrí

Annex IV

COMPROMÍS EXPRÉS D'ACCEPTACIÓ I CONEIXEMENT DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT LABORAL:

Jo, com a treballador/a, empresa contractada, proveïdor.....de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí/Organisme autònom de Can Quintana, declaro que estic assabentat/da de l'existència del protocol i la seva aplicació i em comprometo a respectar i evitar qualsevol tipus de comportament i a denunciar i col·laborar en cas de coneixement d'un cas d'assetjament laboral de qualsevol tipus.

Signat:

Lloc, data



**Ajuntament de
Torroella de Montgrí**

**ANNEX V
COMUNICAT DE RISC D'ASSETJAMENT**

DADES DE LA PERSONA QUE COMUNICA EL RISC:

Nom i cognoms
Lloc de feina
Àrea/departament
Tf. Contacte/correu electrònic
Nom cap àrea

DADES DEL RISC LABORAL

Descripció del risc	
Persones implicades	
Durada del risc	Data aprox. De inici

Signat:

Lloc, data