

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I
ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS
D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE,
GÈNERE O SEXUALITAT**

ENTITAT	AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS NIF P1717000-Z
DIRECCIÓ	PLAÇA MERCAT d'1 D'OCTUBRE DE 2017, 6-9 SANT FELIU DE GUÍXOLS C.P. 17220 GIRONA

Taula de contingut

Taula de contingut.....	2
1.OBJECTIU	3
2.DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS	4
3.RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT.....	6
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	9
5.DESENVOLUPAMENT DE LES ACTUACIONS	11
6.PROCEDIMENT	17
7.GARANTIES D'ACTUACIÓ.....	18
8.ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL	19
9.DEFINICIONS	21
10.DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA	29
11. ANNEXOS	
ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA	
ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA.....	33
ANNEX III. CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ D'INVESTIGACIÓ	36
ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ.....	39
ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER A LA VALORACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.	42

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
---	---	--

1. OBJECTIU GENERALS DEL PROTOCOL

Els factors psicosocials cada vegada tenen més importància en el camp de la prevenció de riscos laborals. Dins d'aquests factors psicosocials, malauradament, cada vegada està tenint una incidència més elevada **el conflicte i assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat**.

L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, conscient que les organitzacions poden constituir llocs on poden donar-se situacions d'assetjament, s'ha establert un nivell de **TOLERÀNCIA ZERO** davant aquest tipus de comportaments, intentat prevenir i/o evitar aquestes actituds, així com oferir un procediment d'actuació davant aquest tipus de situacions, tot això amb la intenció d'adoptar aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocialment saludable.

El present document té per objecte, el regular els mitjans d'actuació per a la intervenció en els possibles casos de conflicte i assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, i les formes de procedir a l'hora de prevenir, identificar, avaluar i intervenir davant d'aquestes situacions.

Comunicar a tots els components de l'organització, **què és assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat**, i quin és el procediment a dur a terme per part de l'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, a l'hora d'actuar davant d'una de les situacions descrites anteriorment, sigui del tipus que sigui i que afecti directe o indirectament a l'organització.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS

Per tal d'assegurar que totes les persones treballadores, gaudeixin d'un entorn de treball en què la dignitat de la persona sigui respectada i la seva salut no es vegi afectada, és important plasmar com a principi fonamental **en matèria preventiva, el rebuig absolut** a tota mena de conducta **d'assetjament per rao de sexe gènere o sexualitat**, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o el/la assetjador/a, ni que sigui el seu rang jeràrquic.

Tot i que els fenòmens d'assetjament, ja sigui sexual o moral (mobbing) no són nous, les actuals formes d'organització del treball han tingut com a conseqüència un increment d'aquest tipus de riscos laborals, denominats riscos psicosocials, capaços de generar entorns de treball disfuncionals amb repercussions sobre la seguretat i salut de les persones, entesa la salut com: "un estat de benestar físic, psíquic i social, i no només com l'absència de malaltia" (OMS, 1977).

Per això i per tal de complir amb el deure de l'administració de vetllar per la seguretat i salut del personal de l'entitat, i d'adoptar les mesures necessàries per protegir-la, així com per defensar el dret de totes les persones treballadores a ser tractades amb dignitat, l'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, manifesta el seu compromís respecte a l'establiment d'una **cultura preventiva** i organitzativa de normes i valors contra aquesta situació d'assetjament, manifestant com a principi bàsic el dret als/les treballadors/es a rebre un tracte respectuós i digne, com indiquen els següents apartats:

1r Tots els treballadors i treballadores tenen dret que es respecti la seva integritat física, moral i professional, no podent ser sotmes a tractes degradants ni humiliants. Quedarà en tot moment garantit el seu dret a l'honor, a la intimitat personal, familiar i professional.

2n Queda prohibida qualsevol acció d'intimidació, amenaça o dany entre els membres de l'Organització.

3r Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç i efectiva en matèria de seguretat i salut en el treball, entenent per aquesta l'estat d'equilibri entre el benestar físic, mental i social, per tant, les lesions i patologies de caràcter psíquic estan integrades dins de l'obligació de protecció que correspon a l'entitat.

4t L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a desenvolupar accions informatives i formatives entre el personal per prevenir conductes d'assetjament, així com oferir a tot el personal, formació en lideratge, direcció de persones, comunicació, prevenció de l'estrès, habilitats socials i tècniques de resolució de conflictes.

5è L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a realitzar polítiques proactives per prevenir l'enrairiment de clima laboral i incentivar la col·laboració, la cooperació i la confiança en les relacions interpersonals.

6è L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a potenciar el sistema de comunicació interna com a forma de constituir en l'organització, comunitats d'aprenentatge basades en la creació i la transferència del coneixement, en lloc de la retenció de la informació. Incentivar de manera proactiva el compartir el coneixement.

7è L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a rebutjar des de l'inici l'assetjament, sigui de l'indole que sigui, sense atendre qui sigui la víctima o l'ofensor, ni quan sigui el seu rang jeràrquic.

8º L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a desterrar la direcció per amenaces i la gestió mitjançant la por, com a formes perverses i èticament rebutjables. Sancionarà els comandaments amb l'obertura d'un expediente disciplinari.

9è L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a fomentar el diàleg a tots els nivells de l'organització com a forma principal i prioritària de gestió empresarial.

10è L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a aplicar programes de polítiques actives d'ocupació i integració de les noves contractacions de personal, amb l'explicació de les normes formals i informals de l'organització.

11è L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, prohibeix qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerades com a falta laboral i donant lloc a l'aplicació del règim disciplinari.

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
---	--	--

3. RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT

Es defineix en aquest apartat, totes les persones que poden intervenir en el present protocol amb les seves funcions i responsabilitats:

NOM	RESPONSABILITAT
Alcalde/ Alcaldessa	És la persona encarregada de vetllar per la seguretat i salut dels treballadors i treballadores posant tots els mitjans al seu abast, per dur a terme el protocol. Finalment aprovar i donar compliment a la resolució de l'informe elaborat pel Comitè d'investigació, si així ho estimés.
Delegat/da de Prevenció	Serà informat i participarà a la implantació del Protocol.
Persona/es de referència	Serà la persona o persones responsables de portar a terme el protocol en quant a la realització de la investigació i obtenció de resultats en l'informe que es realizi.
Comitè d'investigació	És un organ constituit per personal de l'administració, constituit per investigar una denúncia o queixa sobre un possible assetjament i/o violència laboral.
Personal Especialista	Serà/n la/les persona/es que en cas de ser requerida/es pel Comitè d'investigació, com a especialista (segons la seva formació), puguin ajudar a realitzar informes pericials.
Resta de Treballadors/es	Hauran de donar compliment al contingut d'aquest procediment. Sent conscient de la importància que té per al bon curs intern de l'organització.

PERSONA/ ES DE REFERÈNCIA

Son aquelles persones que han estat designades a proposta per part del Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament per rebre les queixes i denúncies de possible situació d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat.

Es designaran dues persones de referència més una persona suplent per els casos que siguin necessaris.

Tindran la formació adequada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbits. Es recomana que tingui un perfil com el següent:

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

Funcions de la persona de referència:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral.
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i aclarir les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar sobre els seus drets i obligacions com a "persona de referència".
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- Informar al Comitè d'Investigació, en el cas que la persona de referència ho consideri procedent.
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm queixes ...).

COMITÈ D'INVESTIGACIÓ

És un òrgan format per integrants de l'administració i els seus serveis externs , constituïda per investigar una denúncia sobre possible assetjament i/o violència laboral.

La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació.

La composició del Comitè d'investigació serà:

- 1 representant de l'àrea de Recursos Humans/ Organització.
- La persona de referencia
- 1 tècnic/a del servei de prevenció aliè.
- 2 delegats/es de del Comité de Seguretat i Salut de l'entitat.
- 1 persona assessora tècnica experta si es creu oportú depenen del cas.

La constitució del Comitè d'investigació s'haurà de comunicar al Comitè de Seguretat i Salut.

En cas que algunes de les persones components tingui implicació directa en el cas, serà substituïda per una altra persona.

Funcions del Comitè d'investigació:

- Establir els procediments necessaris per a demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament laboral o violència laboral.
- Elaboració de propostes per a la millora les queixes formulades.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de l'administració perquè es duguin a terme les actuacions preceptives.

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
---	--	--

Un cop sigui escollida la persona de referència i el Comitè d'Investigació, es donarà a conèixer a tots els membres de l'organització, el seu nomenament i es facilitarà la localització de les mateixes:

PERSONA/ES DE REFERÈNCIA

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL

COMITÈ D'INVESTIGACIÓ

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL
Pendent de designar		

***més informació a l'annex III**

L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, es compromet a posar a disposició de la persona de referència i del Comitè d'investigació els recursos necessaris per a la realització d'aquesta activitat, així com la contractació d'expert/s extern/s, en cas que es consideri necessari l'assessorament dels/les mateixos/es.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

4.1 ALS EFECTES D'AQUEST PROTOCOL:

El present protocol és aplicable a tot el personal de l'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, així com a totes les persones que presten o puguin prestar serveis en el mateix, és a dir: tant el personal intern, com a personal extern(empreses que venen de fora), com personal contractat temporal i càrrecs electes.

També seran considerats/des sota el protocol totes aquelles persones que no formen part de l'administració però s'hi relacionen amb aquesta laboralment, és a dir, les situacions en que les relacions entre les persones s'estableixen 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 professional i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials, entre d'altres) i no seran tolerats en cap d'aquest llocs ni circumstàncies.

4.2 CONDUCTES SOBRE LES QUALS S'APLICARÀ AQUEST PROTOCOL:

-  La **violència masclista** són aquelles conductes de violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic.
-  L'**assetjament sexual** és aquella situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant , humiliant o ofensiu.
-  L'**assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat**, qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona (incloses l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia) que no sigui desitjat per la persona que el rep i que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Poden ser constitutius d'aquestes formes d'assetjament, per exemple, els següents comportaments: les conductes discriminatòries; el menysteniment de les capacitats, les habilitats o el potencial d'una persona o de la feina que fa; ignorar o no prendre's seriosament les aportacions, comentaris o accions d'alguí; el menysteniment de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han assumit persones de l'altre sexe; les bromes de caràcter sexista o el fet d'adreçar-se a algú de manera ofensiva o agressiva; els discursos misògins, masclistes o LGTBI-fòbics a classe. Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. Normalment el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i els beneficis que li corresponen (per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills).

4.3 INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

Es durà a terme **a tot el personal que treballa a l'administració**, així com al personal de nova incorporació se li informará sobre aquelles conductes que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments.

La **divulgació** de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es farà mitjançant una Circular Informativa (veure annexos), i una infografia que s'enviarà per correu electrònic i que estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores a la Intranet.

Es plantejarà la **informació** als diferents nivells de l'administració amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament per raó de sexe, gener o sexualitat i / o violència física, segons els termes continguts en el present procediment.

4.4 FORMACIÓ

Es plantejarà la **formació complementària** als diferents nivells de l'administració amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

Es tindrà en compte en el Pla Formatiu.

 AJUNTAMENT DE Sant Feliu de Guíxols www.guixols.cat	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
--	---	--

5. DESENVOLUPAMENT DE LES ACTUACIONS

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT

5.1 INICI DEL PROCEDIMENT

- **Comunicació d'una possible situació:** Formarà part d'un **sistema d'alerta i detecció precoç** de les situacions d'assetjament, la possibilitat que totes les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri que està passant per una situació tipificada dins d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat (o qualsevol altra persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament), podrà dirigir-se a les persones de referència o al Comitè d'investigació.

La comunicació de la queixa ha de dirigir-se a la persona de referència:

- Per **escrit**, presentació mitjançant el programa BPM
- **Verbalment**, a la persona de referència (la presumpta víctima podrà decidir si formula la queixa per escrit)

- **Inici del procediment *Més informació sobre tipus de procediments en el punt 6* :**

Un cop rebuda la informació la persona de referència durà a terme les actuacions següents:

- Entrevista amb la presumpta víctima i, si escau, amb la persona que ha informat del cas, en un termini màxim de 7 dies laborables. En aquesta trobada, la persona de referència haurà de proporcionar tota la informació disponible sobre drets i recursos existents, tant dins com fora de l'Ajuntament , que siguin adients per atendre el cas plantejat.
- Recollida d'informació bàsica sobre el cas, que permeti fer-ne una primera valoració.
- Resolució d'admissió o no a tràmit de la denúncia. Un cop recollida la primera part de l' informació, la persona de referència juntament amb la presumpta víctima podrà decidir si:
 1. **Admet a tràmit la denúncia:** Si un cop entrevistada i informada per la persona de referència, la presumpta víctima inicia el procediment d'actuacions previst en aquest protocol, caldrà la seva conformitat expressa i informada perquè s'iniciïn les actuacions pertinents per investigar els fets i, s'escau, adoptar les mesures que es considerin adequades.
 2. **No admet a tràmit la denúncia:** en aquest cas la persona rebrà acompanyament, assessorament per part de la persona de referència. Es redactarà un informe complet on quedi recollida igualment la informació de l'entrevista, per si cal iniciar actuacions en un futur.

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
---	--	--

5.2 FASE DE RESOLUCIÓ

Conclusió del procés. Aplicació de mesures disciplinàries.

En el termini màxim de **30 dies laborables** comptats a partir de la presentació de la denúncia, el Comitè d'investigació o la persona Mediadora, elaborarà i aprovarà un informe sobre el suposat assetjament investigat, en el qual indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i procedirà, si escau, a proposar les mesures disciplinàries oportunes.

Només en casos excepcionals i d'imperiosa necessitat podrà ampliar-se el termini en **5 dies laborables**.

Es garantirà la confidencialitat de tot el procés, i, que no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en les investigacions, de la mateixa manera que cap a les persones que s'oposin o critiquin qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre si mateixes o davant tercers.

L'adopció de mesures que suposin un tractament desfavorable d'algun dels subjectes assenyalats (persones denunciants, testimonis, o coadjuvants) seran sancionades d'acord amb el règim disciplinari regulat en el punt 5.3 (Tipologia de faltes i sancions).

No obstant, l'anterior, **les denúncies**, al·legacions o declaracions, que es demostrin com **intencionadament fraudulentos i dolosos**, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, **seran sancionades** sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.

Si s'haguessin produït represàlies o existit perjudici per a la víctima durant el procés de violència i assetjament, aquesta serà restituïda en les condicions en què es trobava abans del mateix.

S'informarà del resultat de la investigació i de la sanció, per intentar dissuadir a altres persones.

Si el Comitè d'investigació, no fos capaç d'acumular les proves necessàries perquè la denúncia pugui ser declarada fundada, la persona denunciant no podrà ser obligada a treballar contra la seva voluntat amb la persona denunciada. La direcció de l'administració haurà de facilitar el canvi de lloc de treball mantenint les condicions laborals de la persona denunciant.

5.3 METODOLOGIA PER A LA RESOLUCIÓ DE POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT

Tipificació de faltes i sancions

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons l'article 95 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per sancionar aquests conductes se seguirà el procediment determinat per a tot el personal de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, aplicant l'expedient disciplinari que correspongui.

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
---	--	--

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès, presumptament, alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s acords i conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

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

5.4 AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL FUNCIONAMENT O IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL.

L'Ajuntament garantirà que tant el personal de l'entitat, com les entitats proveïdores coneguin **la política de l'administració en aquesta matèria.**

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

- El Comitè d'investigació i/o persona de referència, portarà el **control de les denúncies** presentades i de la resolució dels expedients amb l'objectiu de realitzar cada any un informe de seguiment sobre l'aplicació del present protocol. Informar dels mateixos al Comitè de Seguretat i Salut
- S'ha de garantir que la **política informativa i formativa** de l'administració en matèria de riscos laborals inclogui la formació adequada en matèria de violència, violència de gènere i en particular sobre assetjament sexual i sexista i els seus efectes en la salut de les seves víctimes, a tots els nivells: personal treballador, directiu, comandaments intermedis, representació del personal tant unitària, sindical, i específica en matèria de prevenció de riscos laborals.
- **Almenys un cop l'any**, s'actualitzarà la **formació del personal** en aquesta matèria i especialment del personal **directiu i comandaments intermedis** mitjançant la programació d'un curs formatiu.
- Es durà a l'**avaluació de riscos i es planificaran, les mesures preventives resultants** de cada cas concret estudiat.
- El **seguiment de l'execució i compliment de les mesures preventives** proposades correspondrà al Comitè d'investigació/persona de referència, havent de prestar una especial atenció, en els casos en què hagi pogut haver afectació de les víctimes, al suport i, si escau, rehabilitació de les mateixes.
- S'ha de prestar també una atenció especial a l'evitació de possibles situacions **d'hostilitat en l'entorn de treball**, quan es produeix la **reincorporació de l'empleat/a** que hagi estat de baixa laboral, després d'una denúncia d'assetjament.

6. PROCEDIMENTS

6.1 TIPUS DE PROCEDIMENTS

➤ Procediment exempt d'activació del protocol

Inici del procés: La denúncia, valoració prèvia i adopció de mesures cautelars.

Quan les actuacions denunciades puguin ser constitutives d'assetjament **greu o molt greu** o en el supòsit que la persona denunciant no es consideri satisfeta en la solució aconseguida en el procediment exempt d'activació del protocol, bé per entendre inadequada la solució oferta o bé per produir reiteració en les conductes denunciades, o si no va considerar aconsellable acudir al procediment informal de solució, i sense perjudici del seu dret a denunciar davant la Inspecció de Treball, així com en la via civil, laboral o querellar en la via penal, podrà plantejar una denúncia formal, amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la/les persona/es denunciada/s.

Quan s'hagi seguit exempt d'activació del protocol previ, la denúncia que donarà començament al procediment formal, ha de constar **per escrit**.

Qualsevol persona que tingui coneixement d'algun acte d'assetjament o violència laboral, podrà denunciar personalment o per mitjà de terceres persones aquesta situació.

La persona de Referència i/o el Comitè d'investigació han de garantir la màxima **serietat i confidencialitat** de totes les denúncies formals, amb l'advertiment de sanció en cas que no es respecti aquest principi.

Un cop **signada la denúncia** per part de la víctima, **es comunicarà** de forma confidencial la situació a l'alcalde/alcadessa o persona en qui deligui perquè aquesta, si escau, adopti **mesures cautelars** com, si fos possible, l'allunyament immediat dels subjectes actiu i passiu l'assetjament amb l'objectiu d'impedir que la situació lesiva per a la salut i integritat de la víctima, continuï produint-se.

Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscap, en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

La persona de referència i/o el Comitè d'investigació, **informarà** de tots els extrems de la denúncia i de les actuacions dutes a terme fins a aquest moment i de les seves apreciacions sobre la seva credibilitat.

La persona referència i/o el Comitè d'investigació, utilitzarà els **procediments d'investigació** que consideri convenients per a la confirmació de la veracitat de la denúncia, respectant en tot cas els drets fonamentals de les persones implicades, sobretot el dret a la intimitat i a la dignitat d'ambdues.

Haurà de donar notificació de la presentació de la denúncia el més ràpidament possible a la persona denunciada.

Haurà més donar-li audiència en presència o no de la víctima a elecció d'aquesta última. Tant una com l'altra, podran sol·licitar la presència d'una altra o altres persones integrants dels òrgans de representació, o si es considera convenient d'altres o altres treballadores a l'efecte de configurar la prova testifical.

S'intentarà recollir tota la informació amb una única explicació dels fets per part de la víctima (llevat que resultés imprescindible establir posteriors entrevistes per a la resolució del cas), garantint la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

La persona de referència i/o el Comitè d'investigació podran decidir, si ho considera necessari, que la Investigació de la situació d'Assetjament per raó de sexe, Sexual, gènere o sigui duta a terme per un/a pèrit extern/a .

6.2 PLA D'ACCIÓ PREVENTIU

La prevenció d'unes conductes inadequades o violentes com són les conductes d'assetjament s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, a fi **d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'assetjament**. Per a això, és prioritari el desenvolupament d'una **cultura constructiva** en el lloc de treball basada en **valors ètics de seguretat, respecte mutu, tolerància, igualtat d'oportunitats i cooperació i qualitat del servei**.

Hem de partir de la premissa que la cura i **vigilància de la seguretat i salut** dels/les treballadors/es contribueixen a millorar el **clima** de la feina.

Amb aquesta finalitat es desenvoluparan les següents accions:

- **Campanyes divulgatives d'informació i sensibilització:** Les quals contribuïran a ensenyar com detectar una situació d'assetjament (de qualsevol tipus) i a informar sobre els drets i recursos amb què compten els empleats/es. Aquestes campanyes poden concretar-se en el lliurament de **guies o fullets informatius**, en la celebració de **jornades o xerrades** específiques sobre la matèria, convocades a l'efecte, així com de qualsevol altra acció que es consideri convenient per al compliment de les finalitats d'aquest Protocol.
- **Cursos de formació per a responsables o comandaments intermedis:** El contingut els doti d'habilitats per comptar amb estratègies que millorin el clima de l'organització, la prevenció d'actes d'assetjament i que fomentin la seva responsabilitat i competència a l'hora d'abordar el conflicte. Aquesta formació es facilitarà especialment a aquells membres de l'administració que, en virtut del que estableix el present Protocol, tinguin alguna competència en els procediments d'advertència o dació de compte d'aquestes situacions, perquè puguin reconèixer i tallar els possibles conflictes en el seu origen.
- S'ha de **integrar a la formació contínua dels comandaments** una definició clara de conductes **"obligatòries"** i de conductes **"intolerables"**, tant en la seva pròpia conducta com en la dels seus subordinats.
- **Aprovació i posada en pràctica d'aquest Protocol** d'actuació per a la prevenció de l'assetjament en el treball: L'administració demostrarà amb això el seu ferm compromís

d'evitar situacions d'assetjament, siguin quines siguin les seves modalitats, a l'atemptar aquestes contra la dignitat dels treballadors i treballadores. Per a això, el Protocol serà difós a tots els treballadors i treballadores mitjançant l'enviament d'una còpia, bé per mitjans telemàtics, en aquells casos que fossin possibles, bé mitjançant el lliurament de fotocòpies, així com mitjançant la seva publicació a la intranet existent a la pàgina web de l'Entitat. Aquest protocol es lliurarà al personal de nou ingrés, dins de la informació que se'ls notifiqui en els primers dies.

- **Aprovació del sistema de consultes**, al programa d'expedients BPM hi ha un codi establert per realitzar qualsevol consulta, també hi ha una adreça de correu electrònic on es puguin realitzar consultes i rebre assessorament informatiu sobre assetjament (qualsevol modalitat), de manera anònima
- **Adopció de mesures preventives o cautelars que minimitzin els efectes de l'assetjament:** En defensa dels drets de les diferents parts afectades es poden adoptar les mesures oportunes sempre que hi hagi denúncia formal d'aquestes conductes.
- **A través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals**, l'administració realitzarà periòdicament **l'avaluació de riscos psicosocials** per tal de determinar la seva naturalesa i freqüència en relació amb la feina, i per detectar possibles situacions que poguessin generar conductes d'assetjament.
- Inclusió en els **respectius Convenis i Acords** de clàusules que previnguin i sancionin actituds d'assetjament en l'entorn laboral: A efectes de prevenir i sancionar, es tractarà d'evitar qualsevol tipus d'assetjament, amb implicació dels representants dels treballadors/es. Es prestarà una **especial atenció a les dones**, ja que les conductes d'assetjament, en ser normalment conductes de poder, afecten majorment a aquest col·lectiu al qual la discriminació per raó de sexe li fa més vulnerable a aquest tipus de conductes.
- **Mesures preventives** d'evitació d'aquestes conductes **mitjançant el diàleg** amb el presumpte actor de la situació de violència en el treball, abans que aquesta arribi a convertir-se en assetjament: Es demanaran suports en l'entorn laboral de la persona assetjada per tal que la implicació solidària dels companys aconseguixi una funció protectora.
- **Mesures de reparació i retorn a la situació anterior:** En els casos que es provi l'existència d'assetjament, en el cas de la persona assetjada, es tractarà de reparar la situació generada, així com d'evitar qualsevol possible represàlia que es pogués produir tant per l'assetjat com per a qualsevol denunciant.
- **Integració dels principis d'aquest Protocol:** Els criteris d'actuació i principis a que l'administració es compromet en el present Protocol hauran d'integrar, de forma transversal, en tota la formació contínua.

7. GARANTIES D'ACTUACIÓ

LLISTAT DE GARANTIA

a) Deure de sigil:

A tota persona que tingui una relació de servei amb l'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, i hagi participat en qualsevol de les fases previstes en aquest procediment se li exigirà el deure de sigil, confidencialitat, secret i discreció, d'acord amb el que estableix la legislació vigent en matèria d'ocupació i administració pública.

b) Protecció del dret a la intimitat i a la privacitat:

1. En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat i a la privacitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.
2. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà pel que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de Protecció de Dades de Caràcter Personal i normativa de desenvolupament.

c) Dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut:

L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament moral, sexual i/o per raó de sexe a la feina. Així com, donarà el suport organitzatiu, metge i/o psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.

d) Absència de represàlies:

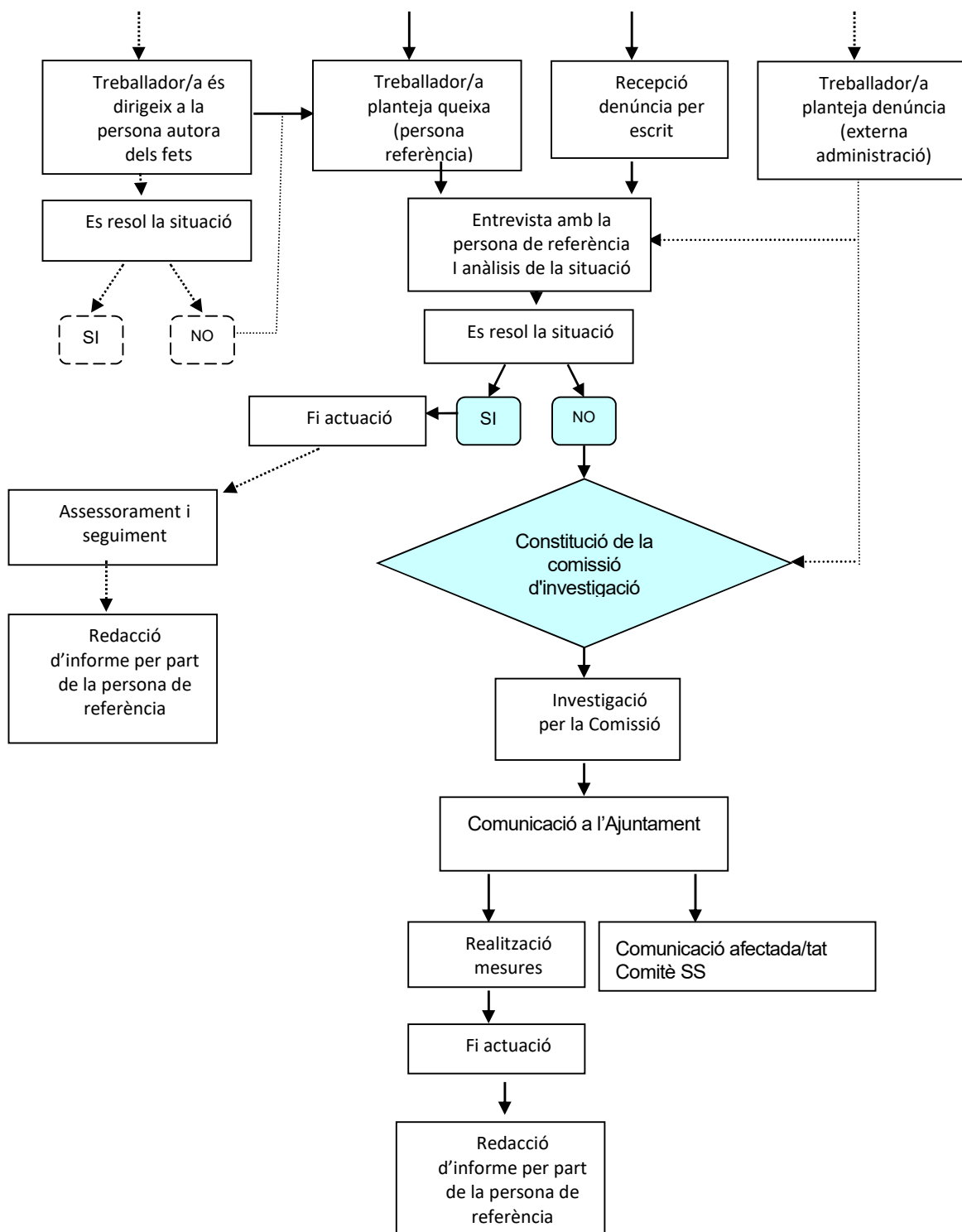
L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS, assegurarà que no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies, les persones que considerin que han estat objecte de mobbing a la feina, les que plantegen una reclamació o denúncia en matèria de mobbing a la feina o les que presten assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest Protocol, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte sotmès a règim disciplinari.

e) Falsa denúncia:

Si de la investigació constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar al denunciat/a, o a l'administració, el Comitè podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL

VIES DE RESOLUCIÓ ASSETJAMENT PER RARO DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT



En _____, a _____ d _____ de 20_____

Signatures:

Per l'administració

Per la part social

9. DEFINICIONS

DESCRIPCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL

Es considera assetjament sexista en el treball qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat dirigit contra una persona per raó del seu sexe, i que es doni amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o **crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**. Quan aquest assetjament sigui de caràcter sexual es considerarà assetjament sexual.

O també es pot definir com "aquella conducta de naturalesa sexual que afecta la dignitat de la dona i de l'home, que implica la imposició de requeriments sexuals no desitjats i que suposa, per tant, un atemptat contra la seva llibertat sexual".

Perquè hi hagi assetjament sexual a la feina s'han de donar els següents requisits:

1. Que es produeixin en l'àmbit de l'administració o com a conseqüència d'una relació de treball.
2. Que es tracti de comportaments de naturalesa sexual.
3. Que no hi hagi un consentiment lliure de la víctima.
4. Que les conductes tinguin suficient gravetat, en funció de la seva intensitat, reiteració o efectes sobre la salut de la treballadora o el treballador.

Perquè es consideri assetjament sexual s'han de donar necessàriament la concurrència de tres conductes: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament de caràcter sexual, persistència d'aquest requeriment i rebuig per part de la persona que el rep.

L'assetjament sexual es pot produir tant des de posicions de poder jeràrquic, com entre persones del mateix o inferior nivell laboral.

A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual els següents comportaments:

- a) Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinos, o un acostament físic excessiu i innecessari.
- b) Invitacions impúdiques o comprometedores.
- c) Ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i eines de treball.
- d) Gestos obscens.
- e) Contacte físic innecessari, fregaments.
- f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestidors.
- g) Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaces en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi).
- h) Comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida d'un/a treballador/a.
- i) Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, sms o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- j) Agressions físiques amb fins sexuals.
- k) Qualsevol altre comportament que tingui com a causa un desig sexual i com a conseqüència la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador o treballadora per raó del seu sexe o condició sexual.

VIOLÈNCIA FÍSICA

Es considera violència física a les conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dues o més persones, caracteritzada per agressivitat -ja sigui reiterada, ja sigui instantàniament- que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar dels treballadors i treballadores en el lloc de treball.

És Violència Física quan es dona:

- a) Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona.
- b) Agressions físiques o verbals continuades.
- c) Conductes i comportaments que suposin el menyspreu i/o desacreditació per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical.
- d) Discriminació per aspectes relacionats amb discapacitats.

TIPUS D'ASSETJAMENT LABORAL SEGONS JERARQUIA

D'acord a la jerarquia de l'assetjador i l'afectat, pot ser classificat en: ascendent, horitzontal o descendent.

- **Ascendent:** Es defineix com el tipus d'assetjament, en què la víctima (assetjat/da) és una persona, que ocupa un càrrec de nivell superior, al que ocupa el/la o els/les assetjadors/es dins de l'organització, és a dir quan una persona que ocupa un càrrec superior, és assetjat/da pel/per la seu/va subordinat/da (s/es).
- **Horitzontal:** Es defineix com el tipus d'assetjament, exercit per un o diversos companys/es de treball de la víctima. Tots dos tenen el mateix nivell jeràrquic dins de l'organització.
- **Descendent:** Es defineix com l'assetjament exercit per una persona, que ostenta un càrrec jeràrquic superior al càrrec ocupat per la víctima (assetjat/da). Aquí, generalment és possible identificar de forma més clara, l'abús de poder.

10. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

La documentación de referencia es la siguiente:

LEGISLACIÓN REFERENCIA	DE APARTADOS
Constitución Española. 1978	Art. 15 Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .	Art.4.2 c) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Art.4.2 e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Art. 17.1 Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. Art. 54.2 g) Se considerarán incumplimientos contractuales: g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95.	Art. 16 Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. Art. 18.2 El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. Art. 19 Formación de los trabajadores. Art. 23 Documentación. Art. 33 Consulta de los trabajadores.
R.D. 39/1997 de 17 de enero por el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.	Artículo 5.3 Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en: 1. Normas UNE. 2. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas. 3. Normas internacionales. 4. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.
Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.	La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Art. 4 Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Art. 6 Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya

	sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Art. 7 Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Art. 8 Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Art. 11 Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Art. 48 - Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. - Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. - Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.
Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Art. 1 Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 2 Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Art. 3 Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

	Art. 4 Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Art. 5 Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009. Art. 6 Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Art. 7 Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
Ley de Infracciones y sanciones en el orden social. Real Decreto Legislativo 5/2000.	Art. 8.13 Considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Art. 8.13 bis El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Art. 4.2 e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cataluña.	Sección tercera. Trabajo, empleo y empresa Art. 32 Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Art. 34 Plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo. Art. 35 Distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo. Art. 36 Planes de igualdad en las empresas. Art. 37 Cualificaciones profesionales. Art. 38 Promoción de medidas de igualdad efectiva en los convenios colectivos. Art. 39 Responsable sindical de igualdad. Art. 40 Presencia de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Art. 41 Incorporación de la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo. Art. 42 Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la Inspección de Trabajo.

	Art. 43 Inclusión de la perspectiva de género en los programas de seguridad y salud laboral. Art. 45 Impulso y promoción de acciones de la economía social, trabajo autónomo y emprendimiento de las mujeres.
Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Cataluña.	CAPÍTULO III Mercado de trabajo Art. 20 Integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI. 1. El departamento competente en materia de trabajo debe tener en cuenta, en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. 2. Las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, deben acordarse con los representantes legales de los trabajadores. 3. El Gobierno debe impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medias empresas, que deben incluir el apoyo técnico necesario. Art. 21 Medidas y actuaciones para la ocupación. El departamento competente en materia de trabajo debe: a) Garantizar de un modo real y efectivo, mediante la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGBTI, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación, al personal de la Administración de la Generalidad, tanto funcionario como laboral. b) Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación a las empresas, como, por ejemplo: 1.º Adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos. 2.º Incorporar a las nuevas convocatorias de subvención criterios de igualdad de oportunidades. 3.º Incentivar a las fuerzas sindicales y empresariales para que realicen campañas divulgativas. 4.º Promover en los espacios de diálogo social el impulso de medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias. 5.º Impulsar la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA Página 11 c) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGBTI en el sector público y el sector privado y de un distintivo para reconocer las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación. d) Desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero. e) Impulsar nuevas formas de organización y gestión del tiempo de trabajo en las empresas y desarrollar medidas y actuaciones dirigidas al conjunto del tejido productivo catalán que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de acuerdo con la heterogeneidad del hecho familiar.

	f) Promover la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball y en la prevenció de riscos laborals, tanto en el sector públic como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas LGBTI y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. g) Instar a los responsables de la inspección de trabajo a informar a los órganos competentes de los casos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se hayan producido, se estén produciendo o exista riesgo de que se produzcan en el ámbito laboral. h) Impulsar espacios de participación e interlocución y promover campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGBTI y los correspondientes agentes sociales.
Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que incluye actuaciones en aspectos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social. Cataluña.	Art. 5 Ámbitos de la violencia machista. Violencia en el ámbito laboral: consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías: a) Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. b) Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. CAPÍTULO 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social. Art. 27 El Gobierno, mediante los instrumentos legales ya existentes, debe promover y llevar a cabo actuaciones de sensibilización y formación destinadas a los trabajadores y trabajadoras, a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, a los sindicatos, a las empresas y a las asociaciones empresariales, destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo, y a impulsar una actitud solidaria y de ayuda hacia las mujeres y de rechazo del acoso. Art. 28 1. El Gobierno debe impulsar, con el acuerdo de los agentes sociales, que las empresas que tengan la sede social o ejerzan actividades en Cataluña establezcan medidas concretas y procedimientos de actuación con el fin de prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. 2. El Gobierno debe promover el diálogo social en la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el puesto de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación, el intercambio de experiencias y buenas prácticas o cualquier otro instrumento. Art. 29

	1. Las bases reguladoras de las subvenciones que tengan como beneficiarias a empresas con una plantilla igual o superior a veinticinco personas deben incluir la obligación, con el acuerdo de los agentes sociales, de indicar los medios que utilizan para prevenir y detectar casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, e intervenir en dichos casos, en sus centros de trabajo. 2. La falta de utilización o la utilización indebida de los medios a que se refiere el apartado 1 constituyen una causa de no concesión o, si procede, de revocación de la subvención.
El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.	Considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales 3/2018.	Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales. Esta ley incorpora nuevos aspectos que afectan no sólo a ciudadanos, sino a los sectores público y privado.
Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	Artículo 14. Derechos individuales. h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Título VII. Artículo 93 al artículo 98. Régimen disciplinario Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria Artículo 95. Faltas disciplinarias Artículo 96. Sanciones Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales
Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals	Artículo 264 i següents. Procediment disciplinari
Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.	Tots els articles
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.	Article 118. Principis del procediment disciplinari i òrgans competents per a la imposició de les sancions.
Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.	Artículos 23 i 24. Abstención y recusación en los procedimientos.

10. ANNEXOS

ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA

CIRCULAR INFORMATIVA

AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE GUÍXOLS

INDEX

1. QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL TREBALL?

- Quins comportaments es poden considerar com assetjament sexual?
- Què no és assetjament?

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

1. QUE ÉS L'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL TREBALL? ?

L'assetjament sexual és aquella situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En general, la part fustigadora té més recursos al tenir més suports o una posició superior a la del treballador/a assetjat/da.

Característiques fonamentals:

- Que es produeixi en el lloc de treball.
- Que hi hagi dues parts: el/la assetjador/a i la víctima.
- Que es doni un comportament no desitjat i ofensiu.
- Que es tracti d'episodis reiterats i de manera prolongada en el temps.
- Es dona sempre en una situació d'asimetria (força física, posició jeràrquica, dependència material ...), provocada intencionadament i premeditada.

Quins comportaments es poden considerar com assetjament sexual?

- Fer acudits o bromes, floretes de contingut sexual.
- Petició de cites reiterades, acostaments excessius, gestos, mirades insinuants ...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions sexuals.
- Petició de mantenir relacions sexuals.
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company o companya.
- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, ...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament.
- Assalt o violació sexual.

Aquestes llistes no tenen caràcter exhaustiu ni excloent, d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic i sexual a la feina.

Què no és assetjament?

- Una situació aïllada i que es dona de forma puntual.
- Quan es busca millorar la feina.
- Autoritarisme excessiu del superior/a.
- Aquella activitat que per si mateixa comporta aïllament.
- Comentaris no malintencionats.
- Manca de comunicació.
- Roces i tensions puntuals davant d'una demanda laboral.

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament laboral afecta negativament tant al treballador/a com a l'organització:

- **Conseqüències per a la persona treballadora afectada:**

Psíquiques: Ansietat, estrès, sentiments d'indefensió, por contínua, deteriorament intel·lectual, depressió, disminució de l'autoestima, frustració, agressivitat, irritabilitat, dificultat en concentrar-se, ...

Físiques: dolors musculars i de cap, fatiga crònica, problemes gastrointestinals, hipertensió alteracions de la son i de la gana, pèrdues de memòria, augment d'hàbits d'addicció (fumar, alcohol ...), impotència ...

Socials: alteracions de la vida familiar i social a causa de l'increment del nerviosisme, irritabilitat, alteració de l'afectivitat ...

- **Conseqüències per a l'organització.**

- Disminució de la quantitat i qualitat de treball.
- Disminució de la motivació i satisfacció laboral del treballador/a.
- Augment de l'absentisme laboral.
- Increment de malalties i baixes amb costos per a l'administració.
- Augment dels accidents de treball a causa d'una disminució de l'atenció i de la concentració en el lloc.
- Abandonament de l'administració davant la impotència de no poder afrontar el problema o derivar en un acomiadament per negar-se o sotmetre a qualsevol tipus d'assetjament.
- Empitjorament del clima laboral: dificultat de treballar en equip, deteriorament de les relacions interpersonals, creació de rumors.
- Mala imatge.

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Per fer front a l'assetjament des de l'administració s'han iniciat les següents actuacions:

- Declaració de Principis on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, defensant el dret de tots els treballadors i treballadores a ser tractats amb dignitat i en la qual s'indica de manera explícita que les conductes d'assetjament ni es permetran ni s'aprovaran.

- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions de conflicte, assetjament i violència i s'informa del procediment a seguir per la víctima davant d'una situació d'aquest tipus, assegurant la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.
- Dins d'aquest protocol s'han creat les figures de la persona Mediadora i del Comitè d'investigació, que són aquelles persones que han estat designades per part de l'administració per rebre les queixes i denúncies per part dels/les treballadors/es sobre una possible situació d'assetjament laboral.
- Programa d'informació i formació adreçada al personal sobre els aspectes assetjament laboral o sexual i violència física.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament o violència en el treball has d'informar de la situació a la persona designada (mediador/a o persones del Comitè d'investigació) i/o als/les representants dels treballadors i treballadores.

El/la mediador/a t'informarà sobre els teus drets i obligacions, t'orientarà sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc ...) i farà que s'iniciï una investigació, discreta i objectiva.

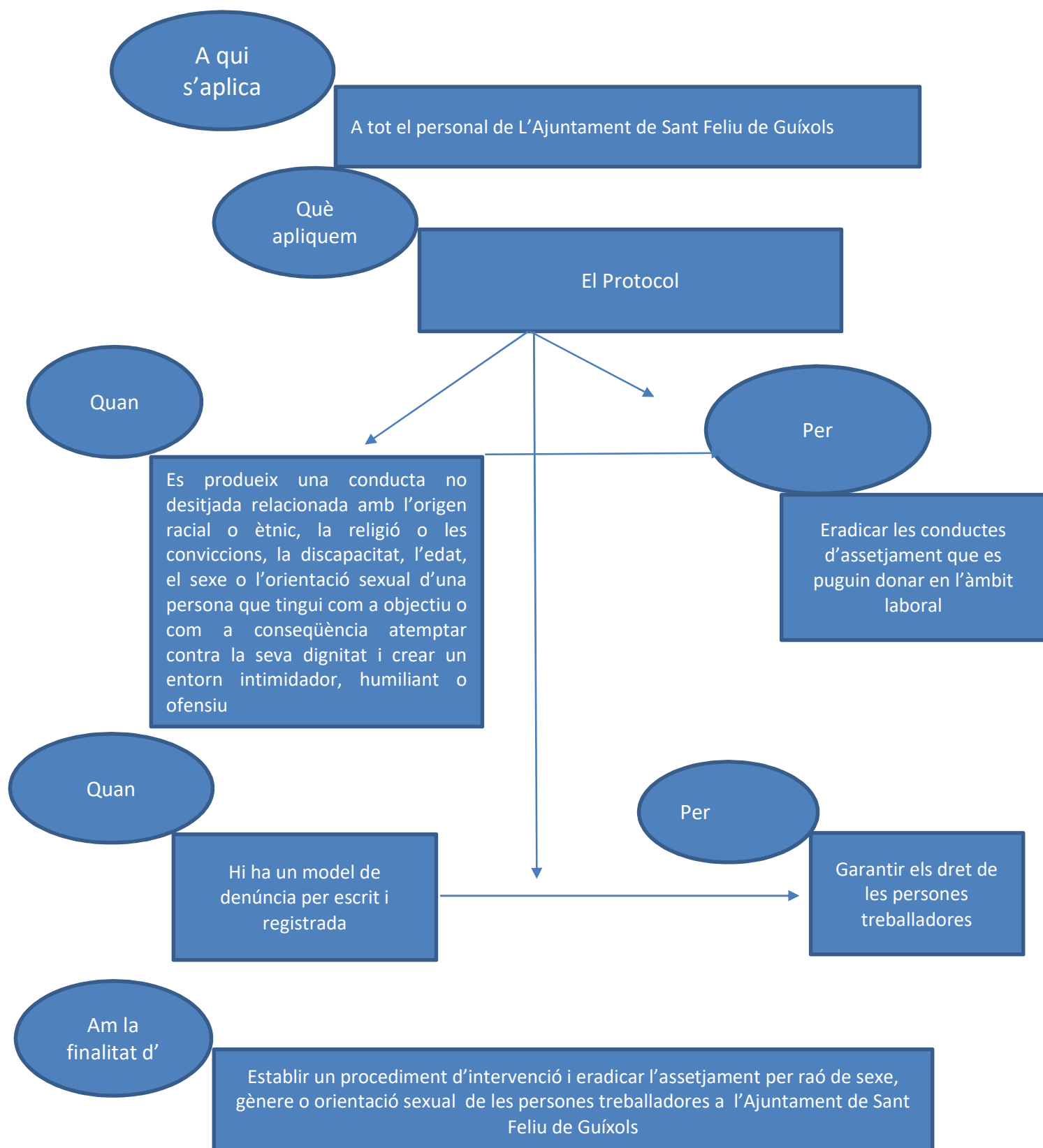
La comunicació de la queixa ha de dirigir-se al mediador/a per escrit (correu postal, correu electrònic ...). Aquest es posarà en contacte amb el/la afectat/a i mantindrà una entrevista amb ell/a en un **termini màxim de tres dies laborables** següents a la seva recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, garantint la confidencialitat durant tot el procés.

Persones de Referència:

Telèfon:

E-mail:

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT



ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA

DENÚNCIA

No. de Denúncia:	____ / ____
------------------	-------------

Sol·licitant					
☐	Persona/es afectada/es	☐	Comitè de Seguritat i Salut	☐	Recursos Humans
☐	Delegats/des Prevenió	☐	Altres:		

Tipus d'assetjament					
☐	Sexual	☐	Per raó d'orientació Sexual	☐	Per raó de genere
☐	Altres discriminacions (especificar):				

Dades de la persona assetjada			
Nom i cognoms:			
N.I.F:			
		Telèfon de contacte:	
Dades professionals:			
Centre de treball:		Departament:	
Lloc de treball:		Tipus de contracte:	

 AJUNTAMENT DE Sant Feliu de Guíxols www.guixols.cat	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
--	--	--

Dades de la persona demandant	
Nom i cognoms:	
N.I.F:	
Dades professionals:	
Centre de treball:	Departament:
Lloc de treball:	Tipus de contracte:

Descripció dels fets
(Incloure descripció dels fets, dates, llocs, possibles testimonis, ...)

Documentació annexa			
☐	Si (especificar)	☐	No

Sol·licitud	
☐	Demano inici del Protocol d'actuació davant l'assetjament per rao de sexe, genere o sexualitat.

Localitat i data

Signatura de la/les persona/es interessada/t

 AJUNTAMENT DE Sant Feliu de Guíxols www.guixols.cat	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE O SEXUALITAT	
---	---	--

ANNEX III. CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ D'INVESTIGACIÓ

DESIGNACIÓ DEL COMITÈ D'INVESTIGACIÓ

Administració:

Centre de treball:

En compliment amb el Protocol de Prevenció i intervenció en situacions d'assetjament i violència en el treball, es constitueix el Comitè d'Investigació i es designa als seus integrants.

COMITÈ: Serà paritari (representació treballadors/es i administració), també serà paritari sempre que es pugui en la condició de gènere. Si el Comitè d'investigació ho requereix es nomenarà una persona especialista.

DESIGNACIÓ/RECUSACIÓ: es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integren i les persones implicades en el procediment, per tant, els membres del Comitè d'Investigació podran fer ús de la recusació en cas de parentiu, amistat, enemistat, superioritat o subordinació immediata, en aquest cas es nomenarà una altra persona que compleixi amb la circumstància adalt indicada.

CORRESPONEN AL COMITÈ D'INVESTIGACIÓ LES SEGÜENTS FUNCIONS:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjunta
- Entrevistar-se amb la persona o persones que fan la denúncia
- Entrevistar-se amb la persona persones denunciades
- Entrevistar els possibles testimonis i altre personal que pugui tenir informació rellevant (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- Valorar, si escau, si és necessari adoptar mesures cautelars.
- Emetre l'informe final vinculant.
- Fer seguiment de les denúncies que s'hagin resolt i també de les mesures adoptades.

ACTUACIONS D'INVESTIGACIÓ:

En aquesta fase, El Comitè d'investigació ha de planificar i dissenyar les actuacions d'investigació que ha de dur a terme. Les actuacions que s'han de dur a terme per investigar els fets són, entre altres, les següents:

- Declaració de les parts: En primer lloc, s'ha de procedir a rebre declaració de la persona denunciant i, tot seguit, cal citar la persona denunciada perquè comparegui en el dia i l'hora establerts. En aquesta compareixença, la persona de la Comissió d'Investigació de Conflictes designada ha d'informar la persona denunciada dels fets que se li atribueixen, de l'òrgan competent de la investigació i de quins són els drets que l'assisteixen. Si la persona denunciada al·lega que es vol fer acompanyar d'una tercera persona, cal posposar la seva declaració per al dia i l'hora que s'estableixi. La investigació seguirà el seu curs, encara que la persona denunciada es negui a prestar declaració.
- Declaració dels testimonis: Després de la declaració de les parts, s'ha de rebre declaració dels testimonis. A aquest efecte, la persona de la Comissió d'Investigació de Conflictes designada ha de citar-los perquè compareguin en el dia i l'hora establerts.
- Dictàmens pericials: En el cas que la Comissió d'Investigació de Conflictes ho consideri oportú, se sol·licitaran els dictàmens pericials pertinents. Les persones entrevistadores que hagin estat designades pel comitè d'investigació han de convocar formalment les parts i els testimonis perquè duguin a terme les declaracions respectives.

Aquestes declaracions es poden fer a qualsevol de les dependències de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols, en atenció a les necessitats i circumstàncies de cada cas. L'entrevista s'ha de fer en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària.

Les declaracions es poden fer presencialment o virtualment, mitjançant les eines i els Recursos de l'Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

Designació membres de la Comissió d'Investigació:		
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Data designació Comitè d'Investigació: _____		

Signatura Delegats/des de Prevenció i Representants de l'administració:

D. _____	D. _____	D. _____
D.N.I. _____	D.N.I. _____	D.N.I. _____
Signatura _____	Signatura _____	Signatura _____
D. _____	D. _____	D. _____
D.N.I. _____	D.N.I. _____	D.N.I. _____
Signatura _____	Signatura _____	Signatura _____

ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

INFORME D'INVESTIGACIÓ

Informe No.:		
Entitat:	Centre de treball:	
Departament:	Lloc de treball:	
Dades del treballador/a denunciant:		
Nom:	1r. Cognom:	2n. Cognom:
Dades del treballador/a denunciat:		
Nom:	1r. Cognom:	2n. Cognom:
Correspon a denúncia No.:		

Anàlisi de la denúncia (mediador/a):
Conclusions:

[illegible]**Signatura mediador/a:**

COMITÈ D'INVESTIGACIÓ

És necessari constituir el Comitè d'investigació ?

Si

☐ No

PROCÉS DE RECERCA DEL COMITÈ D'INVESTIGACIÓ (ENTREVISTES, PROVES, ...)

The first step in the process of identifying a problem is to recognize that there is a problem. This can be done by looking at the current situation and comparing it to what you would like to see. Once you have identified a problem, the next step is to determine its causes. This can be done by asking questions such as "What are the factors contributing to this problem?" and "Why is this happening?" Once you have determined the causes of a problem, the next step is to develop a plan to address it. This plan should include specific actions that will be taken to solve the problem, as well as a timeline for when these actions will be completed. Finally, once a plan has been developed, it is important to implement it and monitor progress. This can be done by setting up regular check-ins to assess how the plan is working and making adjustments as needed.

CONCLUSIONS COMITÈ D'INVESTIGACIÓ:

--

Accions correctores proposades:

A.-

B.-

C.-

Valoració econòmica de la/les acció/ns
correctora/es:

A.-

B.-

C.-

Data prevista de realització:

A.- / /

B.- / /

C.- / /

Responsable execució acció/ns correctora/es:

A.-

B.-

C.-

Data redacció informe:

/ /

Signatura (s) participant (s) investigació:

Sr/a.

Sr/a.

Sr/a.

ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER A LA VALORACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.

Es proposa com a eina de suport en l'anàlisi d'un possible cas d'assetjament el qüestionari Ebal. Aquest procediment de solució autònoma dels conflictes laborals, basat en les **NTP 891 i 892 de l'INSHT**.

Qüestionari EBAL (Escala Breu d'Assetjament Laboral, d'E. Carbonell, 2009)

El Qüestionari Ebal s'utilitza per realitzar una valoració preliminar del nivell d'assetjament laboral. El procés és garantista i respectuós amb els drets d'intimitat i amb el deure de confidencialitat.

MÈTODE EBAL (ESCALA SIMPLE D'ASSETJAMENT LABORAL):

Normes per a la seva aplicació:

- El qüestionari l'ha d'aplicar el/la Tècnic en PRL del Comitè d'investigació, mai la persona afectada ni una persona relacionada amb el conflicte.
- S'ha de sol·licitar a la persona afectada que relati quines conductes ha experimentat com vexatòries en els últims mesos (preferentment s'acotarà l'inici de l'assetjament i es fixarà el seu final en el moment de l'avaluació). Si el període supera els 3 mesos, es triarà aquest últim període com a referència.
- Es passa el qüestionari EBAL anotant les conductes percebudes i la freqüència amb què es produeixen.
- Posteriorment es constatarà la informació rebuda a través d'altres fonts d'informació: **entrevistes** a altres companys, documentació aportada, etc. les conductes constatades en aquesta fase donaran per vàlides les respostes del qüestionari, però, es podrà dubtar de la validesa de les conductes que només han estat subministrades per la persona afectada. Un cop corregit el qüestionari amb aquestes anotacions ja es pot valorar el mateix.

El mètode EBAL consisteix en la projecció d'un qüestionari de 16 preguntes agrupades en 6 símptomes d'assetjament:

1. Descrèdit laboral
2. Aïllament social i laboral
3. Desprestigi personal
4. Agressions i humiliacions
5. Robatoris i danys
6. Amenaces

Per a cada símptoma el mètode identifica tant la seva existència (escala dicotòmica), com una escala d'intensitat (escala tipus Likert de 0 a 3):

- **0.** Tot just. Mai o com a màxim una o dues vegades en els últims 3 mesos.
- **1.** Una mica. Gairebé totes les setmanes en els últims 3 mesos.
- **2.** Bastant. Totes les setmanes, més d'una vegada en els últims 3 mesos.
- **3.** Molt. Gairebé tots els dies en els últims 3 mesos.

El mètode consisteix en el comptatge de les conductes d'assetjament percebudes (respostes SI) i el sumatori de la freqüència d'intensitat amb què es presenten (de 0 a 3). Es pren una decisió en funció del criteri que apareix a la Taula següent:

Escala de resultats EBAL.

Si apareix assenyalada una casella D, l'afectat/da requereix intervenció immediata.

Si apareix algun espai de la columna C assenyalat es recomana atendre el procés d'assetjament.

Si totes les marques apareixen a les columnes A i B no es fa necessari una atenció especial, si bé, en el cas de les columnes B i C s'ha de supervisar l'evolució.

Si un sol Criteri Crític es compleix, pot no donar-se una persecució però procedeix una valoració en profunditat depenent del criteri com seria el cas d'agressions o assetjament sexual.

		A	B	C	D
Número Total Criterios		0 a 5		6 a 9	10 o +
Frecuencia	1. Descrédito Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2. Aislamiento Social Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3. Desprestigio Personal	0 a 2		3 a 5	6 o +
	4. Agresiones y Humillaciones	0 a 2		3 a 5	6 o +
	5. Robos y Daños	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6. Amenazas	0 a 2		3 a 5	6 o +
Total de Frecuencia		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +

		A	B	C	D
Criterios Críticos		0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencias Críticas		0	1 a 3	4 a 6	7 o +

EL QÜESTIONARI ES MANTÉ EN CASTELLÀ, JA QUE NO EXISTEIX UNA TRADUCCIÓ OFICIAL AL CATALÀ

		A		B. Frecuencia			
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.	SI	NO	0	1	2	3
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...	SI	NO	0	1	2	3
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...	SI	NO	0	1	2	3
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales	SI	NO	0	1	2	3
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado	SI	NO	0	1	2	3
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales	SI	NO	0	1	2	3
	Rumores sobre vida privada	SI	NO	0	1	2	3
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc...	SI	NO	0	1	2	3
4. Agresiones y Humillaciones	Agresión Física Explícita	SI	NO	0	1	2	3
	Acoso o insinuaciones sexuales	SI	NO	0	1	2	3
	Prácticas Laborales Humillantes	SI	NO	0	1	2	3
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo	SI	NO	0	1	2	3
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.	SI	NO	0	1	2	3
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo	SI	NO	0	1	2	3

TABLA PARA EL CÁLCULO

		EXISTE	FRECUENCIA	SUMA POR CRITERIO
1. Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo	Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.			
	Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc...			
	Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc...			
2. Aislamiento Social Laboral	Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.			
	Restricción del Contacto Social Laboral: Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales			
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado			
3. Desprestigio Personal	Burlas o ridiculizaciones personales			
	Rumores sobre vida privada			
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc...			
4. Agresiones y Humillaciones	Agresión Física Explícita			
	Acoso o insinuaciones sexuales			
	Prácticas Laborales Humillantes			
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.			
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo			
6. Amenazas	Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.			
	Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo			
	SUMAS			