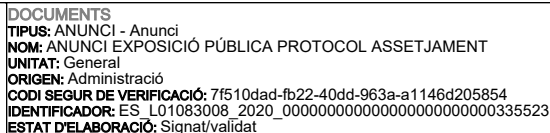


REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Edic.: 01-20

Ref: 166243



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



PROTOCOL ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic.: 01-20

Ref: 166243

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. DEFINICIONS	11
6. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ	16
7. DESENVOLUPAMENT	25
8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL	26
9. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA	27
10. ANNEXOS	37
ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA	38
ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA.....	44
ANNEX III. CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ ASSESSOR.....	46
ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ.....	48
ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER A LA VALORACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.....	52

AJUNTAMENT DE VILADECALLS

Pàgina **2** de **57**



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

1. OBJECTIU

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 psicològic (laboral), sexual o per raó de sexe i/o violència física.**

AJUNTAMENT DE VILADECALLS, 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 psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, 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 l'assetjament psicològic (laboral), sexual o per raó de sexe i/o violència física, i quin** és el procediment a dur a terme per part de AJUNTAMENT DE VILADECALLS, 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.



AJUNTAMENT DE
VILADECALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS

Per tal d'assegurar que tots els treballadors i totes les 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 laboral i/o violència física**, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o la persona assetjadora, 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).

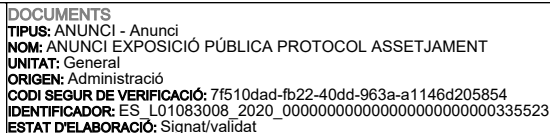
Per això i per tal de complir amb el deure de l'ajuntament de vetllar per la seguretat i salut de les persones treballadores, i d'adoptar les mesures necessàries per protegir-les, així com per defensar el dret de totes siguin a ser tractades amb dignitat, AJUNTAMENT DE VILADECALLS manifesta el seu compromís 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 de les persones treballadores a rebre un tracte respectuós i digne, com indiquen els següents apartats:

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

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'ajuntament.

4t AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS, es compromet a desenvolupar accions informatives i, si escau formatives entre el personal per prevenir conductes d'assetjament, així com oferir a les persones treballadores, directives, i de comandaments intermedis, formació en lideratge, direcció



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

de persones, comunicació, prevenció de l'estrès, habilitats socials i tècniques de resolució de conflictes.

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

6è AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS, 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 AJUNTAMENT DE VILADECALLS, es compromet a rebutjar d'arrel la fustigació i/o assetjament, sigui de l'índole que sigui, sense atendre qui sigui la persona que hagi estat víctima o la persona ofensora, ni quin sigui el seu rang jeràrquic.

8º AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS, es compromet a desterrar la direcció per amenaces i la gestió mitjançant la por, com a formes perverses i èticament rebutjables. Sancionarà els comandaments que la utilitzin de manera recurrent.

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

10è AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS, es compromet a aplicar programes d'acollida i integració de les persones de nova incorporació, amb l'explicació de les normes formals i informals de l'organització.

11è A AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS queden expressament prohibides qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerades com a falta laboral i donant lloc a l'aplicació del règim disciplinari.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

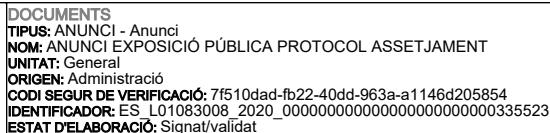
3. RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT

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

NOM	RESPONSABILITAT
Alcaldia	És l'encarregada de vetllar per la seguretat i salut de les persones 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 Assessor, si així ho estimés.
Delegat/da de Prevenció	Serà informat i participarà a la implantació del Protocol.
Persona Mediadora	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 Assessor	És un òrgan constituït per personal de l'ajuntament, constituït 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/s pel Comitè Assessor, com a especialista (segons la seva formació), puguin ajudar a realitzar informes pericials.
Reste de persones treballadores	Hauran de donar compliment al contingut d'aquest procediment. Sent conscient de la importància que té per al bon curs intern de l'organització.

LA PERSONA MEDIADORA

És aquella persona que ha estat designada per part de l'ajuntament (mitjançant acord ajuntament i representants del personal) per rebre les queixes i denúncies de possible situació d'assetjament i/o violència laboral.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

La persona mediadora tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. 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 Mediadora:

- 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 la Comissió d'Investigació, en el cas que la persona medidora ho consideri procedent.
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm queixes ...).

COMITÈ ASSESSOR

És un òrgan format per integrants de l'ajuntament, 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.

Els membres components del Comitè Assessor seran personal de Recursos Humans o Departament de Personal, la persona Mediadora, personal de l'àrea de Prevenció, pel Cap o Cap de l'àrea afectada (sempre que no sigui la persona denunciada o denunciant, o tingui implicació directa en el cas) i per un representant de les persones treballadores (veure annex).

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



**AJUNTAMENT DE
VILADECAVALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

Funcions del Comitè Assessor:

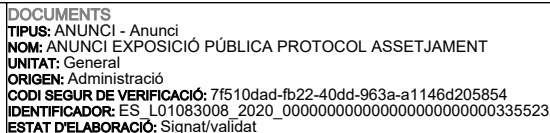
- Establir els procediments necessaris per a demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament laboral o violència laboral.
- Elaboració de propostes per a la millora les queixes formulades.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució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

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

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL

Es procurarà en la mesura del possible, que la/les **persona/es acordada/es** per gestionar la investigació (cas de la investigació d'assetjament sexual o per raó de sexe) sigui dona, sempre que sigui possible, i que compti amb formació prèvia en matèria de gènere. En cas contrari, se li han de procurar mitjans o instruments, així com temps dins de la jornada de treball per adquirir-la.

L'AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS es compromet a posar a disposició de la persona medidora i del Comitè Assessor 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 el seu assessorament.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

POBLACIÓ PROTEGIDA

Als efectes d'aquest Protocol:

Aquest procediment és aplicable per a tots els centres i llocs de AJUNTAMENT DE VILADECALLS, 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 **(persones treballadores d'empreses contractades que prestin serveis en dependències del mateix, usuaris, etc.)**.

Centres de treball de l'ajuntament:

1. AJUNTAMENT DE VILADECALLS (CENTRE PRINCIPAL)
2. AJUNTAMENT DE VILADECALLS (BRIGADA MUNICIPAL / MAGATZEM)
3. AJUNTAMENT DE VILADECALLS (DEIXALLERIA)
4. AJUNTAMENT DE VILADECALLS (ESCOLA DE MUSICA)
5. AJUNTAMENT DE VILADECALLS (SERVEIS SOCIALS I A LES PERSONES)
6. AJUNTAMENT DE VILADECALLS (SERVEIS TERRITORIALS)
7. CENTRE CIVIC PACO CANO
8. COL.LEGI PUBLIC CAN TRIAS
9. COL.LEGI PUBLIC ROSELLA
10. BIBLIOTECA PERE CALDERS
11. LLAR D'INFANTS BARROMINA
12. LLAR D'INFANTS CAN TRIAS
13. POLICIA LOCAL
14. ZONA ESPORTIVA CAN TRIAS
15. ZONA ESPOTIVA CASC ANTIC

També seran sota el protocol de l'ajuntament totes aquelles persones que són persones empleades de la mateixa i que desenvolupin la seva feina en altres empreses.

INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

Es durà a terme **a tot el personal que treballa a l'ajuntament**, 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.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

La **divulgació** de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es farà mitjançant una Circular Informativa (veure annexos).

Es plantejarà la **informació** als diferents nivells de l'ajuntament amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments no desitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i / o violència física, segons els termes continguts en el present procediment.

FORMACIÓ

Es plantejarà la **formació complementària** als diferents nivells de l'ajuntament 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 psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

5. DEFINICIONES

DESCRIPCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL:

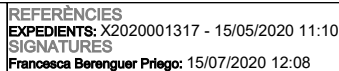
- a) **Les conductes d'Assetjament Laboral:** En general, tota conducta, actitud o acció que, realitzada amb una certa reiteració i sistematicitat, pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produeixi en el lloc de treball o en ocasió de aquest i que impliqui l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, i pot arribar a lesionar la seva integritat a través de la degradació de les condicions de treball, qualsevol que sigui el motiu que porti a la realització d'aquesta conducta.
- b) **Les conductes de Violència Física:** Aquelles que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen entre persones pertanyents a la pròpia ajuntament o entre persones de diferents empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball. Queden excloses, les agressions realitzades per persones que no formin part d'aquestes empreses o la presència al centre de treball sigui il·legítima (violència externa).

Conscients de les greus conseqüències que una situació d'assetjament o violència pot tenir tant per a la persona treballadora i les persones que l'envolten, com per al desenvolupament de l'activitat habitual, l'AJUNTAMENT DE VILADECALLS, vol establir una eina de protecció enfront de la violència, per això es delimita el concepte de violència i les seves manifestacions, de manera que qualsevol persona treballadora pugui en tot moment saber quan està davant d'una situació de violència laboral interna. Així mateix, s'estableix un procediment "informal" previ per a la resolució d'aquest tipus de conflictes i un procediment de queixa en el cas de no trobar una solució en aquest primer nivell.

Els supòsits que es recullen a continuació es qualifiquen d'assetjament i/o violència física, si bé aquests no conformen una llista tancada.

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.



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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'organització o direcció d'una ajuntament 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 persona treballadora.

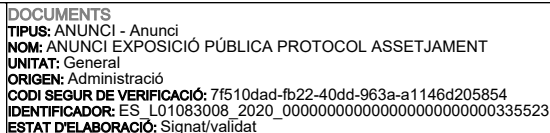
Perquè es consideri assetjament sexual s'han de donar necessàriament la concurrència de tres conductes: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament de caràcter sexual, persistència d'aquest requeriment i rebuig per part de la persona que el rep.

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 seqüents 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'amenaques 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 de la persona treballadora.
- 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.

VIOLENCIA FÍSICA I/O PSICOLÒGICA



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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 de les persones treballadores en el lloc de treball.

És Violència Física quan es dona:

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

CONFLICTE LABORAL

S'entén el conflicte com aquella **situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones** (comandament, persona treballadora, equip, ...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius. Sorgeix com a contraposició dels seus respectius interessos, valors, intencions, aspiracions o expectatives, i la seva evolució hauria de derivar cap a una gestió del conflicte bé sigui a través de la negociació, la mediació o l'arbitratge. Els conflictes que persisteixen en el temps poden donar lloc a malestar i insatisfacció en el treball, així com al trastorn d'ansietat o altres patologies, i fins i tot, com a mitjà per posar fi a una situació de conflicte, **pot derivar en situacions de violència o assetjament laboral (psicològic)**.

CONDUCTES QUE SÓN ASSETJAMENT MORAL

Abús d'autoritat

- Deixar a la persona treballadora de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat sense cap causa que ho justifiqui.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignen.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

- d) Accions de represàlia davant persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant de l'ajuntament o que han col·laborat amb els reclamants.

Tracte vexatori

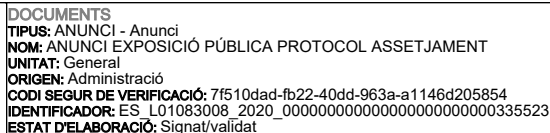
- a) Insultar o menysprear repetidament a la persona treballadora.
- b) Menysprear o ofendre personalment o professionalment a la persona treballadora.
- c) Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.
- d) Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada l'accés de períodes de permís i activitats de formació.
- e) Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.
- f) Ignorar o excloure a la persona treballadora dins de l'organització.

Assetjament discriminatori, quan està motivat per:

- a) Creences polítiques i religioses de la víctima.
- b) Atacs per motius sindicals.
- c) Sexe o orientació sexual.
- d) Dones embarassades o maternitat.
- e) Edat, estat civil.
- f) Origen, ètnia, nacionalitat.
- g) Discapacitat.

CONDUCTES QUE NO SÓN ASSETJAMENT MORAL (sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- a) Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- b) Actes puntuals discriminatoris.
- c) Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- d) Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a una o diverses persones treballadores
- e) Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- f) Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- g) Amonestacions sense desqualificar per realitzar el treball de forma incorrecta.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

h) Conflictos personales o sindicales.

TIPUS D'ASSETJAMENT LABORAL SEGONS JERARQUIA

D'acord a la jerarquia de la persona assetjadora i la persona afectada, pot ser classificat en: ascendent, horitzontal o descendent.

- **Ascendent:** Es defineix com el tipus d'assetjament, en què la víctima (persona assetjada) és una persona, que ocupa un càrrec de nivell superior, al que ocupa la/les persona/es assetjadora/es dins de l'organització, és a dir quan una persona que ocupa un càrrec superior, és la persona assetjada pel/per la persona subordinada.
- **Horitzontal:** Es defineix com el tipus d'assetjament, exercit per un o diverses persones treballadores companyes de treball de la persona 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 (persona assetjada). Aquí, generalment és possible identificar de forma més clara, l'abús de poder.



AJUNTAMENT DE
VILADECALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

6. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

INICI DEL PROCEDIMENT: Presentació de denúncies.

Formarà part d'un **sistema d'alerta i detecció precoç** de les situacions de violència o d'assetjament, la possibilitat que tota persona treballadora inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri que està passant per una situació tipificada dins d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física (o qualsevol altra persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament), podrà dirigir-se a la Persona Mediatora o al Comitè Assessor. La comunicació de la queixa ha de dirigir-se a la persona mediatra per **escrit** (encara que inicialment pugui ser de forma verbal).

FASE DE MEDIACIÓ

Procediment intern en fase prèvia de mediació de resolució del conflicte

En els supòsits en què les actuacions de possibles situacions d'assetjament i/o de violència (física o psicològica) siguin qualificables de **Ileus**, la persona **Mediadora i/o Comitè Assessor**, iniciarà un procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la queixa o denúncia.

Un cop **constatada** l'existència d'indicis que dotin de veracitat la queixa/denúncia presentada, entrarà en contacte de forma confidencial, amb la persona denunciada, sola o en companyia de la persona denunciant, a elecció d'aquesta, per manifestar-li l'existència d'una queixa sobre la seva conducta i les responsabilitats disciplinàries en què, de ser certes i de reiterar les conductes denunciades, la persona denunciada podria incórrer. La persona denunciada podrà exposar el seu punt de vista d'aquesta situació.

En aquest procediment intern de solució, el Comitè Assessor es limitarà exclusivament a transmetre la queixa i a informar la persona denunciant i denunciada de les mesures a adoptar (organitzatives, disciplinàries, ...).

L'objectiu del procediment intern en fase de mediació serà resoldre el problema; en ocasions, el fet de manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del

AJUNTAMENT DE
VILADECALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

seu comportament, és suficient perquè se solucioni el problema. Es realitzarà un seguiment que confirmi que aquesta situació s'ha solucionat.

El procediment es desenvoluparà en un termini màxim de **3 dies** laborables; en principi el **Comitè Assessor- persona medidora**, ha de partir de la credibilitat de la persona denunciant i ha de protegir la confidencialitat del procediment i la dignitat de les persones.

Així mateix, ha de procurar la protecció suficient de la persona víctima i de la persona denunciante, pel que fa a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i proposant a aquest efecte les **mesures cautelars** necessàries, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent especialment a les circumstàncies laborals que envoltin a la persona víctima.

En el termini de **7 dies laborables**, comptats a partir de la presentació de la denúncia, es donarà per finalitzat el procés. Només en casos excepcionals i d'imperiosa necessitat podrà ampliar el termini en 3 dies.

Cal que hi hagi estat valorada la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procés de caràcter intern, i si és el cas, es proposaran les actuacions que s'estimen convenients, fins i tot l'obertura d'un procés intern d'investigació en fase d'instrucció del cas, en el supòsit què la solució proposada no fos admesa per les dues parts, i en tot cas, quan no fos admesa com satisfactòria per la persona víctima.

Del resultat del procediment en fase de mediació el **Comitè Assessor**, donarà coneixement immediat a l'alcaldia de l'ajuntament i la representació del personal tant unitària com sindical i específica en matèria de prevenció de riscos laborals.

FASE D'INSTRUCCIÓ DEL PROCEDIMENT INTERN

Procediment intern en fase d'instrucció del procediment de resolució del conflicte

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 en fase prèvia de solució, 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 previ 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



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

formal per escrit, amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la/es persona/es denunciada/s.

Quan s'hagi seguit procediment de mediació previ, la denúncia que donarà començament al procediment en fase d'instrucció del procediment, 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 Mediodora i/o el Comitè Assessor 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 comunicará** de forma confidencial la situació a l'alcaldia de l'ajuntament 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 persona víctima, continuï produint-se.

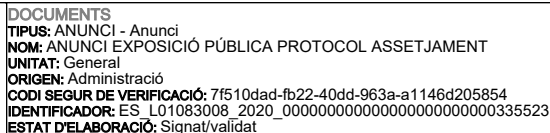
Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la persona víctima un perjudici o menyscap, en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

La persona Mediatora i/o el Comitè Assessor, **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 Mediadora i/o el Comitè Assessor, 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 persona 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 persones treballadores a l'efecte de configurar la prova testifical.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

S'intentarà recollir tota la informació amb una única explicació dels fets per part de la persona 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 Mediadora i/o el Comitè Assessor podran decidir, si ho considera necessari, que la Investigació de la situació d'Assetjament Psicològic, Sexual i per Raó de Sexe i/o Violència física sigui duta a terme per una persona pèrit externa.

FASE DE RESOLUCIÓN

Conclusió del procés. Aplicació de mesures disciplinàries.

En el termini màxim de **20 dies laborables** comptats a partir de la presentació de la denúncia, el Comitè Assessor/persona Mediadora, elaborarà i aprovarà un informe sobre el suposat d'assetjament o violència laboral investigada, en el qual indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i procedirà, si escau, a proposar les mesures disciplinàries oportunes.

Aquest informe es traslladarà a l'alcaldia de l'ajuntament de forma immediata.

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

Es garantirà 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 a continuació.

No obstant, l'anterior, **les denúncies**, al·legacions o declaracions, que es demostrin com **intencionadament fraudulent** i **doloses**, 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.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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

Amb un objectiu dissuasori, del resultat de la investigació realitzada i de l'expedient sancionador, es donarà coneixement suficient en l'àmbit en què l'actuació sancionada va ser portada a terme.

Si el Comitè Assessor, 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. L'ajuntament pot facilitar el canvi de lloc de treball.

RÈGIM DISCIPLINARI

TIPIFICACIÓ DE FALTES I SANCIONS.

L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'ajuntament de Viladecavalls donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

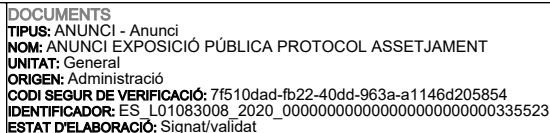
Els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari que s'estableix en el títol VII del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 31 d'octubre, que aprova el text refós de l'Estatut de l'Empleat Públic, i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest Estatut.

Tammeix, perquè una **conducta sigui sancionable** deu estar recollida a la normativa d'aplicació en matèria de règim disciplinari.

En aquest sentit, al Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 31 d'octubre, en l'article 95 es determina que són faltes considerades molt greus (entre d'altres) les següents:

(...) b) Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

(...) o) L'assetjament laboral.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

En el text refós de l'Estatut dels treballadors en l'article 54 indica que es consideraran incompliments contractuals (entre d'altres):

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'ajuntament o a les persones que treballen a l'ajuntament.

El text refós de l'Estatut dels treballadors defineix les conductes sancionables de les persones treballadores, però **no en determina la gravetat, sinó que només indica que hi ha tres tipus graus**: Molt greus, Greus i Lleus.

El grau vindrà marcat en la normativa de règim disciplinari d'aplicació i en el Pacte Únic de condicions dels empleats públics de l'Ajuntament de Viladecavalls, en cas que aquest tampoc digui res, la gravetat del comportament haurà de ser decidida per l'ajuntament.

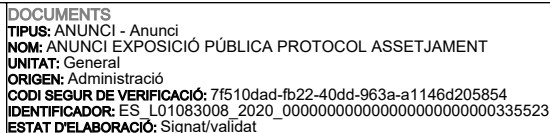
PLA D'ACCIÓ PREVENTIU.

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** de les persones treballadores 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 les persones treballadores. 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'ajuntament que, en virtut del que estableix el present Protocol, tinguin



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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 continua 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'ajuntament 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**, establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon), 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'ajuntament 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 de la representació del personal. 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.
- **Medures 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.
- **Medures 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.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

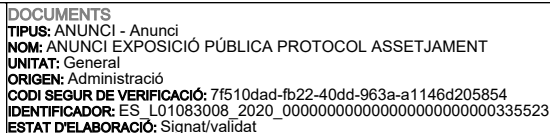
Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

- **Integració dels principis d'aquest Protocol:** Els criteris d'actuació i principis a que l'ajuntament es compromet en el present Protocol hauran d'integrar, de forma transversal, en tota la formació contínua.

Avaluació i revisió periòdica del funcionament o implantació del Protocol.

- Es procurarà per tots els mitjans possibles, que tant el personal de AJUNTAMENT DE VILADECALLS, com les entitats proveïdores coneguin **la política de l'ajuntament en aquesta matèria.**



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08

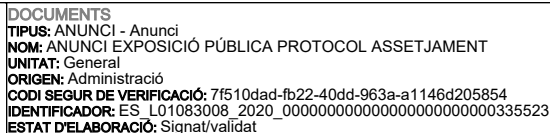


Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

- El Comitè Assessor/persona Mediadora, portarà el **control de les denúncies** presentades i de la resolució dels expedients amb l'objectiu de realitzar cada dos anys 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'ajuntament 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 Assessor/persona Mediadora, 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 la persona treballadora** que hagi estat de baixa laboral, després d'una denúncia d'assetjament.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

7. DESENVOLUPAMENT

LLISTAT DE GARANTIA

a) **Deure de sigil:**

A tota persona que tingui una relació de servei amb AJUNTAMENT DE VILADECALLS 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:

AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS 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:**

AJUNTAMENT DE VILADECALLS 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 a la persona denunciada, o a l'ajuntament, el Comitè podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre.



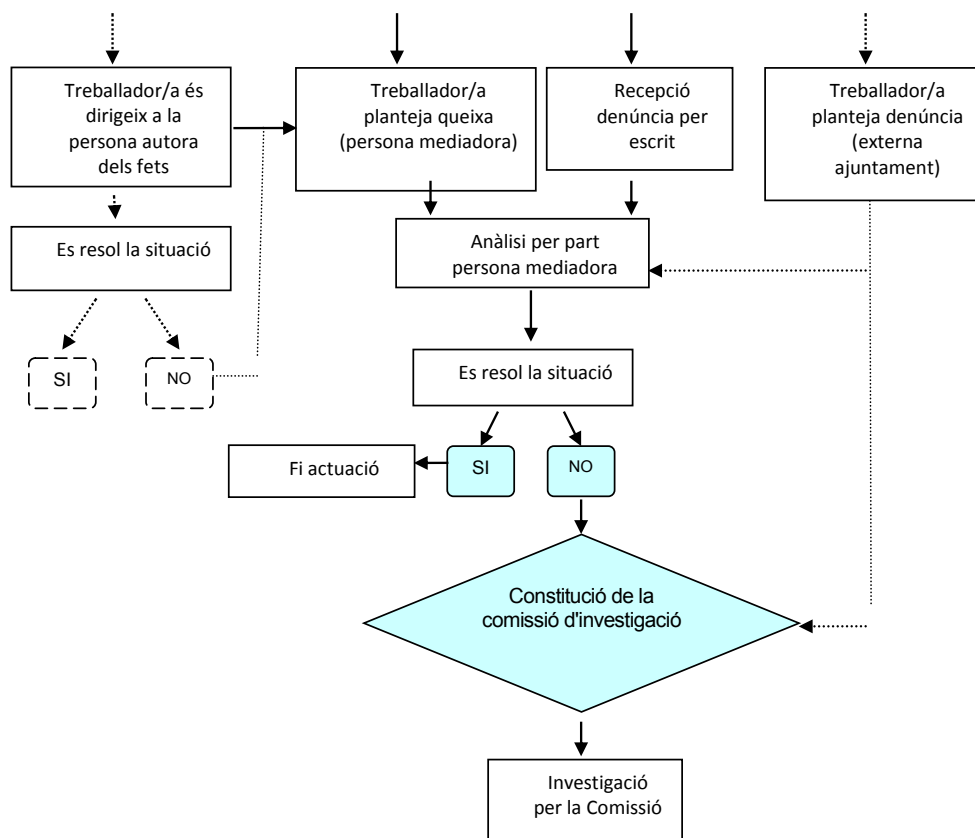
AJUNTAMENT DE
VILADECAVALLS

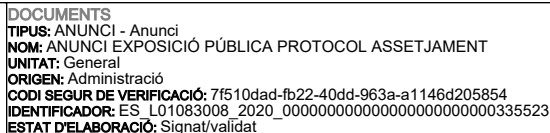
Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL

VIES DE RESOLUCIÓ ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE



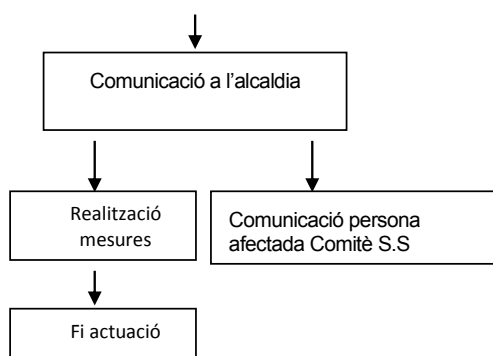


REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI



En _____, a _____ d _____ de 20_____

Signatures:

Per l'ajuntament

Per la part social

9. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

La documentació de referència és la següent:

LEGISLACIÓN REFERENCIA	DE	APARTADOS
Constitución Española. 1978		Art. 14 Todos los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. 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. Art. 18.1 Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la

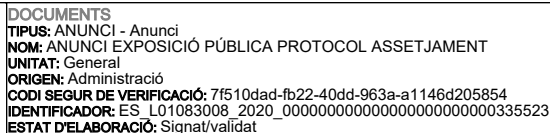


**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

	propia imagen.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 31 de octubre. Texto refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	Art. 14 Derechos individuales h) Respecto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente a 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.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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 ayuntamiento 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 ayuntamiento, 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 el ayuntamiento.

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,

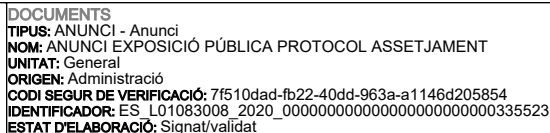


**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

	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.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

	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 a) 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. b) 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. c) 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 propiciarlos.
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.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

	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 la empresa, 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.



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

	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



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGBTI. BOLETIN 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 destacan 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 formación específica del personal responsable en la inspección de trabajo y en la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público 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.

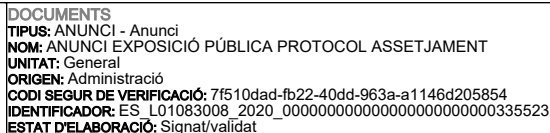
Art. 5

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.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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.

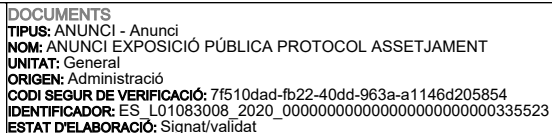
Art. 29

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.



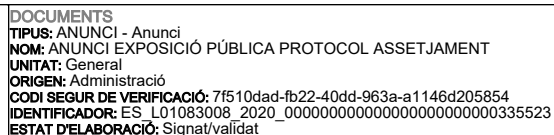
REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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.



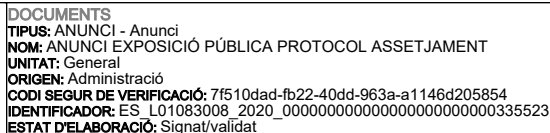
REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

10. ANNEXOS



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA

CIRCULAR INFORMATIVA

AJUNTAMENT DE VILADECALLS

INDEX

1. ¿QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? ¿QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL EN EL TREBALL? ¿QUÈ ÉS VIOLENCIA FÍSICA?

- Què és el conflicte laboral?
- Què és violència física?
- Quins comportaments es poden considerar com assetjament psicològic?
- 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?



AJUNTAMENT DE
VILADECAVALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

1. QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? QUE ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL EN EL TREBALL? QUÈ ÉS VIOLÈNCIA FÍSICA?

El **conflicte laboral** és aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, persona treballadora, equip, ...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

La **violència física** són aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

L'assetjament psicològic és aquella situació laboral en què una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema sobre una altra, de forma sistemàtica i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir a la persona, professional o psicològicament.

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 de la persona treballadora que ha estat assetjada.

Característiques fonamentals:

- Que es produeixi en el lloc de treball.
- Que hi hagi dues parts: la persona assetjadora 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 psicològic?

AJUNTAMENT DE
VILADECALLS

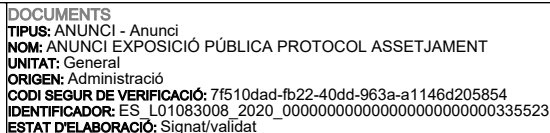
Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat o absurds o degradants.
 - Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats de la persona treballadora.
 - Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona treballadora, o als seus assoliments, o atribuir-los a l'atzar o altres factors.
 - Qüestionar les decisions d'una persona.
 - Exercir pressions per induir a l'error.
 - Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i la vida privada.
 - Realitzar atacs verbals a les actituds i creences.
-
- Llançar rumors sobre un treballador o una treballadora malintencionats.
 - Menysprear el treball realitzat pel treballador o treballadora.
 - Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment.
 - Denegar de manera injustificada l'accés de períodes de permís i/o activitats de formació.
 - Amagar informació al treballador relativa a la feina o a l'organització.
 - Restringir les possibilitats de comunicació de la persona treballadora amb altres companys i companyes.
 - Retirar la paraula a la persona.
 - Aïllament deliberat a la persona treballadora tant física com socialment.
 - Excloure o ignorar als treballadors o a les treballadores dins de l'organització.
 - Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no.
 - Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats a una altra persona de manera malintencionada.

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 millors o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament.
- Assalt o violació sexual.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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

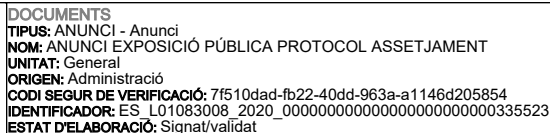
L'assetjament laboral afecta negativament tant a la persona treballadora com a l'organització:

- **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 ...



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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

- Disminució de la quantitat i qualitat de treball.
- Disminució de la motivació i satisfacció laboral a la persona treballadora.
- Augment de l'absentisme laboral.
- Increment de malalties i baixes amb costos per a l'ajuntament.
- Augment dels accidents de treball a causa d'una disminució de l'atenció i de la concentració en el lloc.
- Abandonament de l'ajuntament 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'ajuntament s'han iniciat les seqüents 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 Assessor, que són aquelles persones que han estat designades per part de l'ajuntament per rebre les queixes i denúncies per part d'les persones treballadores 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?



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament o violència en el treball has d'informar de la situació a la persona designada (la persona mediadora o persones del Comitè Assessor) i/o als representants del personal.

La persona mediadora 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 a la persona medidora per escrit (correu postal, correu electrònic ...). Aquest es posarà en contacte amb la persona afectada 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 Mediadores

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL



DOCUMENTS
TIPUS: ANUNCI - Anunci
NOM: ANUNCI EXPOSICIÓ PÚBLICA PROTOCOL ASSETJAMENT
UNITAT: General
ORIGEN: Administració
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ: 7f510dad-fb22-40dd-963a-a1146d205854
IDENTIFICADOR: ES_L01083008_2020_0000000000000000000000000335523
ESTAT D'ELABORACIÓ: Signat/validat

REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



AJUNTAMENT DE
VILADECAVALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA

DENÚNCIA

No. de Denúncia:

____ / ____

Sol·licitant

☐	Persona/es afectada/es	☐	Comitè de Seguritat i Salut	☐	Recursos Humans
☐	Delegats/des Previsió	☐	Altres:		

Tipus d'assetjament

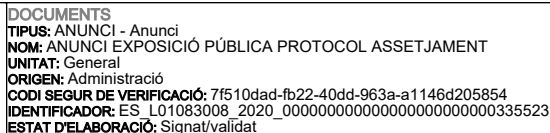
☐	Moral/Laboral	☐	Sexual	☐	Per raó de sexe
☐	Per raó d'orientació sexual	☐	Conflicte Laboral	☐	Altres discriminacions (especificar):

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:			
N.I.F:			
Edat:		Telèfon de contacte:	

Dades professionals:

Centre de treball:	Servei:
Lloc de treball:	Tipus de contracte/nomenament:



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

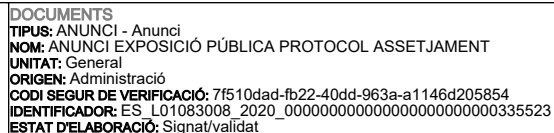
ANUNCI

Antiguitat en el lloc de treball:	Antiguitat a l'ajuntament:

Dades de la persona demandant	
Nom i cognoms:	
N.I.F:	
Dades professionals:	
Centre de treball:	Servei:
Lloc de treball:	Tipus de contracte/nomenament:
Antiguitat en el lloc de treball:	Antiguitat a l'ajuntament:

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

Documentació annexa



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

☐	Si (especificar)	☐	No

Sol·licitud	
☐	Demano inici del Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral

Localitat i data

Signatura de la/les persona/es interessada/t

ANNEX III. CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ ASSESSOR

DESIGNACIÓ DEL COMITÈ ASSESSOR

Ajuntament:

Centre de treball:



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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

COMITÈ: Serà paritari (representació del personal i ajuntament), també serà paritari sempre que es pugui en la condició de gènere. Si el Comitè Assessor 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 Assessor 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 Assessor les següents funcions:

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

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 Assessor:

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

D.

D.

D.

D.N.I.

D.N.I.

D.N.I.

Signatura

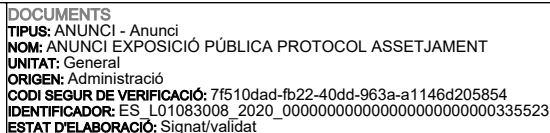
Signatura

Signatura

D.

D.

D.



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

D.N.I.

D.N.I.

D.N.I.

Signatura

Signatura

Signatura

ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

INFORME D'INVESTIGACIÓ

Informe No.:

Ajuntament:

Centre de treball:

Servej:

Lloc de treball:

Dades de la persona treballadora denunciant:

Nom:

1r. Cognom:

2n. Cognom:

Edat:

Data ingrés ajuntament:
/

Antiquitat lloc:

MFSOS DIES

Dades de la persona treballadora denunciada:

Nom:

1r. Cognom:

2n. Cognom:

Edat:

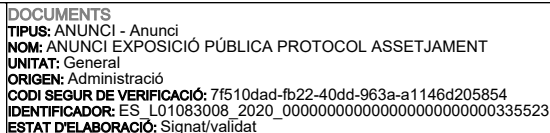
Data ingrés ajuntament:
/

Antiguitat lloc:

MESOS DIES

Correspon a denúncia No.:

Anàlisi de la denúncia (persona mediadora):



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

[illegible]

Conclusions:

--	--

Data:**Signatura persona mediadora:**

COMITÉ ASSESSOR

És necessari constituir el Comitè Assessor?

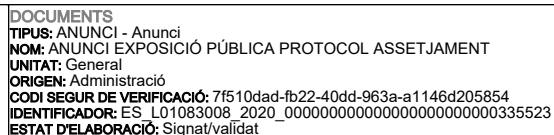
9

Si

9

No

PROCÉS DE RECERCA DEL COMITÈ ASSESSOR (ENTREVISTES, PROVES, ...)



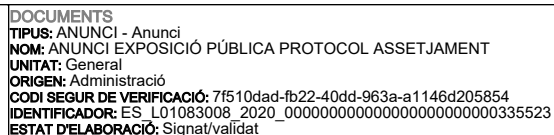
REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

CONCLUSIONS COMITÉ ASSESSOR:



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

[illegible]

Accions correctores proposades:

Valoració econòmica de la/les acció/ns correctora/es:			Data prevista de realització:		
A.-	B.-	C.-	A.- /	B.- /	C.- / /

Responsable executió acció/ns correctora/es:		
A.-	B.-	C.-

Data redacció informe: Signatura (s) participant (s) investigació:



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

	/ /	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 Assessor, 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 correccions ja es pot corregir el qüestionari.

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



AJUNTAMENT DE
VILADECALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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, la persona afectada requereix intervenció immediata.

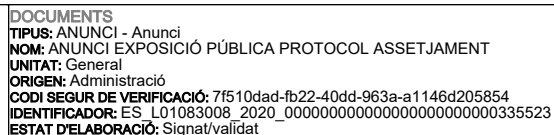
Si apareix algun espai de la columna C assenyalat es recomana atendre el procés d'assetjament.

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 +



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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

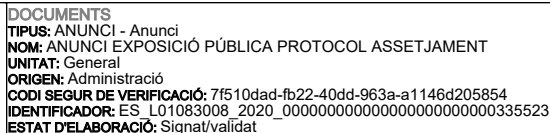


AJUNTAMENT DE VILADECAVALLS

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

		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



REFERÈNCIES
EXPEDIENTS: X2020001317 - 15/05/2020 11:10
SIGNATURES
Francesca Berenguer Priego: 15/07/2020 12:08



Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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			



**AJUNTAMENT DE
VILADECALLS**

Exp.: X2020001317 RH

ANUNCI

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			

L'alcaldesa
Francesca Berenguer Priego

Viladecavalls, a data de la signatura electrònica.

Codi Verificació Electrònic - El pot validar a <https://bpm.viladecavalls.cat/OAC/ValidarDoc.jsp>
7f510dad-fb22-40dd-963a-a1146d205854

C. Antoni Soler i Hospital, 7-9 · 08232 · Tel. +34937887141 · viladecavalls@viladecavalls.cat · <http://www.viladecavalls.cat> · CIF P0830100D