

AJUNTAMENT DE SALOU

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT
LABORAL**

Contenido

1. Compromís.....	5
2. Objecte	5
3. Àmbit d'aplicació	5
3.1. Àmbit subjectiu.....	5
3.2. Àmbit temporal.....	5
3.3. Àmbit territorial	6
4. Principis orientadors.....	6
5. Definició, tipologies i manifestacions de l'assetjament.....	8
5.1. Definició	8
5.2. Tipologies	8
5.2.1. Assetjament psicològic	8
5.2.2. Assetjament sexual	8
5.2.3. Assetjament per raó de sexe.....	9
5.2.4. Assetjament per raó d'orientació sexual.....	9
5.2.5. Assetjament per raó d'identitat o per expressió de gènere.....	10
5.2.6. Assetjament per discapacitat o per diversitat funcional.....	10
5.2.7. Altres tipus d'assetjament segons el mòbil discriminatori	11
5.3. Manifestacions.....	11
6. Competències i responsabilitats.....	12
6.1. Competències i responsabilitats generals.....	12
6.1.1. Per a tota la plantilla	12
6.1.2. Per a persones amb comandament	12
6.1.3. Per a la representació legal de les persones treballadores.....	13
6.1.4. Per el tècnic/a de prevenció de riscos	13
6.1.5. Regidoria de recursos humans.	13
6.2. Competències dels òrgans que intervenen.....	13
6.2.1. Persones de referència	13
6.2.2 Comissió d'assetjament.....	14
6.2.3.. Òrgan d'Investigació	15
7. Procediment intern: fases.....	15
7.1. Fase de comunicació i assessorament.....	15
7.2. Fase d'investigació.....	16
7.3. Fase de finalització del procediment	17
8. Mesures cautelars i preventives.....	17
9. Mediació i conciliació	17
10. Abstenció i recusació	18

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

11. Durada del procediment.....	18
12. Seguiment del protocol	18
13. Informació i difusió del protocol	18
14. Marc normatiu i legislació aplicable	19
14.1. A nivell internacional i europeu.....	19
14.2. A nivell estatal	20
13.3. Àmbit autonòmic.....	21
Annex 1. Sol·licitud de denúncia	22

1. Compromís

L'Ajuntament de Salou promou un entorn de treball saludable, respectuós i inclusiu, lliure de qualsevol tipus de violència o assetjament. És un dret bàsic de tota persona treballadora a ser tractat amb dignitat i respecte a la seva intimitat, integritat física i moral, protecció de la seva seguretat i salut laboral, independentment de la seva posició, jerarquia o funció.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Salou **manifesta el seu compromís a la tolerància zero i rebuig clar i rotund a qualsevol tipus de conducta ofensiva, discriminatòria i abusiva**. I la millor forma per fer-ho és la d'actualitzar el marc d'actuació mitjançant l'establiment d'un procediment àgil i adequat per detectar i resoldre a fi de minimitzar els danys i evitar que es torni a produir.

2. Objecte

El present protocol té per objecte la promoció o l'assoliment d'un espai igualitari i segur per a totes les persones de l'organització mitjançant l'establiment d'un procediment d'actuació i mesures de detecció i resolució de situacions d'assetjament.

Per assolir aquest objectiu general s'han definit els següents objectius específics:

- 1) Dotar d'una tramitació interna per a donar una ràpida resposta a les comunicacions i denúncies relatives a situacions d'assetjament en el treball amb les degudes garanties, dins de la responsabilitat d'actuació del Ajuntament de Salou com a institució pública.
- 2) Establir mesures orientades a detectar i gestionar situacions d'assetjament o susceptibles de constituir assetjament.

3. Àmbit d'aplicació

3.1. Àmbit subjectiu

El *Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral*, en qualsevol de les seves modalitats, s'aplica a tota la plantilla amb qualsevol tipus de vinculació jurídica, personal eventual i càrrecs polítics, així com a tot el personal en pràctiques i persones becàries que realitzen i desenvolupen les funcions al Ajuntament de Salou i els seus organismes autònoms.

S'inclou també qualsevol persona proveïdora o col·laboradora externa que presti els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, sigui quin sigui el seu caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació. En aquest cas, s'establirà una comunicació recíproca entre l'Ajuntament de Salou i l'altra part implicada, respecte el cas en concret, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre el seu tractament i resolució.

3.2. Àmbit temporal

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

En el moment que es produeixen situacions d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, conforme el que s'estableix en aquest protocol.

3.3. Àmbit territorial

La prohibició de les conductes d'assetjament s'aplica qualsevol àmbit ja sigui públic o privat lloc de treball, sigui físic o virtual, o en altres espais però que tinguin relació necessària amb el treball desenvolupat (desplaçaments per raó del servei, assistències a activitats formatives, reunions o actes socials de la corporació, trajectes entre el domicili i el lloc de treball, etc.).

4. Principis orientadors

D'acord amb els principis orientadors que inspiren aquest protocol, l'actuació del Ajuntament de Salou en relació a les persones treballadores de l'Organització garantirà:

a) Protecció a la dignitat, integritat i intimitat de les persones afectades

S'adoptaran les mesures pertinents que garanteixin la dignitat, la integritat física i psíquica, i la intimitat de les persones afectades o víctimes, incloses les presumptament autores. Quan sigui necessari, s'intervindrà per evitar que les situacions de revictimització es perllonguin en el temps.

b) Presumpció d'innocència

Al llarg del procediment es garantirà el dret a la presumpció d'innocència de la persona presumptament autora dels fets tipificats en aquest protocol, evitant la seva estigmatització.

c) Confidencialitat i anonimat

Totes les persones que intervinguin en les diferents fases del procediment tindran l'obligació de guardar confidencialitat sobre aquest (deure de sigil). La informació aportada i generada només serà accessible a les persones de referència i a aquelles autoritzades per a la investigació de l'expedient.

d) Imparcialitat

El procediment garantirà un tractament imparcial, just i equitatiu cap a les persones implicades, garantint l'audiència de totes elles en igualtat de condicions.

e) Diligència, celeritat i bona fe

El procediment es portarà a terme amb la major celeritat possible, sense que això afecti a l'obligació de desenvolupar una investigació rigorosa i sense dilacions indegudes per part de les persones que exerceixin competències en les fases d'investigació i resolució previstes en aquest protocol.

f) Dret a la informació

Les persones interessades en el procediment tramitat podran sol·licitar l'accés a la documentació en què s'ha basat la resolució, prèvia ponderació de l'accés a extrems puntuals que puguin afectar els drets d'altres persones.

g) Col·laboració i implicació

Totes les persones que siguin citades en algun moment de l'activació del protocol tenen el deure de col·laborar, implicar-se i prestar la seva col·laboració.

h) Voluntarietat

La utilització de les vies previstes per aquest protocol és voluntària per a les persones que es considerin afectades per fets constitutius d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. Si aquestes decideixen anar a la via jurisdiccional, se suspendran les actuacions desenvolupades a l'empara d'aquest protocol fins que no es dicti sentència judicial ferma.

i) Tutela del dret al desenvolupament de l'activitat laboral

Durant el procediment es protegirà el dret a la continuïtat de l'activitat professional de les parts implicades. Es protegirà també la salut laboral, mitjançant prèvia sol·licitud d'atenció, orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a la Unitat de Seguretat i Salut.

j) Protecció i vigilància de la salut

S'adoptaran, si s'escau, mesures per garantir el dret a la salut de les persones afectades, amb el consentiment de la persona interessada.

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través de la Unitat de Seguretat i Salut.

k) Mesures

S'articularan, si s'escau, les mesures internes que garanteixin la reparació del dany infringit i les repercussions davant de les possibles conductes assetjadores detectades i identificades, per tal d'evitar la reincidència.

l) Protecció de possibles represàlies

Es prohibeix qualsevol acte discriminatori contra les persones denunciants, els testimonis i altres participants en el procediment que regula aquest protocol.

m) Protecció de dades

Tota la informació de caràcter personal generada per l'activació d'aquest protocol es regirà per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i serà custodiada per la persona tècnica de referència en matèria d'assetjament.

Les dades relatives a la vigilància de la salut i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

n) Assessorament i suport de persones formades

Durant tot el procediment que es regula en aquest protocol, la persona afectada pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança, que no necessàriament ha de ser un representant legal.

5. Definició, tipologies i manifestacions de l'assetjament

5.1. Definició

L'assetjament laboral consisteix en qualsevol comportament físic, no consentit, verbal o no verbal, que es produeix a la feina de forma sistemàtica i abusiva, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament es pot manifestar a través de conductes verbals, no verbals i físiques, així com a través de les tecnologies digitals (ciberassetjament).

5.2. Tipologies

5.2.1. Assetjament psicològic

És el maltractament psicològic intens (ús d'estratègies de pressió, control, manipulació i coacció), que es dona en l'entorn laboral, a què se sotmet una persona amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment, el qual li provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals.

A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva d'assetjament psicològic:

Assetjament psicològic
• Cridar, insultar, amenaçar i criticar permanentment. • Modificar les funcions i responsabilitats de la persona sense comunicar-liho. • Assignar a la persona tasques sense sentit, absurdes o inútils. • Donar a entendre que la persona té problemes psicològics o mentals. • Inventar i difondre rumors de forma malintencionada.

5.2.2. Assetjament sexual

És qualsevol comportament no desitjat de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu o molest.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva d'assetjament sexual:

Assetjament sexual
• Fer comentaris, mirades o bromes sexuals obscenes. • Amençar a la persona de difondre imatges de contingut sexual. • Fer xantatge sexual o pressionar algú per mantenir relacions sexuals. • Fer tocaments o tenir contacte físic intencionat i no sol·licitat Enviar correus electrònics amb contingut sexual.

5.2.3. Assetjament per raó de sexe

És el comportament no desitjat motivat en el sexe o gènere de la persona assetjada, que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest.

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

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per l'embaràs, naixement, adopció o acolliment d'un/a menor, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, naixement, adopció o acolliment i altres discriminacions produïdes en l'exercici de drets de conciliació.

A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva d'assetjament per raó de sexe:

Assetjament per raó de sexe
• Fer comentaris de menyspreu cap a la persona per motiu del seu sexe. • Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, denigració i ridiculització per raó de sexe. • Donar un tracte menys favorable que una altra persona en una situació anàloga per raó del seu embaràs, adopció o acolliment d'un/a menor. • Assignar o demanar tasques basant-se en prejudicis sexistes. • Pressionar a la renúncia de l'exercici de drets de conciliació.

5.2.4. Assetjament per raó d'orientació sexual

És el comportament no desitjat motivat en l'orientació sexual de la persona assetjada, que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest.

La consideració d'assetjament per raó d'orientació sexual exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives.

A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva d'assetjament per raó d'orientació sexual:

Assetjament per raó d'orientació sexual
• Ridiculitzar capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de la persona per raó de la seva orientació sexual. • Valorar el treball d'una persona amb menyspreu en funció de la seva orientació sexual. • Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, denigració i ridiculització per raó de la seva orientació sexual. • Ignorar o treure valor a les aportacions, comentaris o actuacions per l'orientació sexual de la persona. • Tractar de forma desigual una persona basant-se en la seva orientació sexual.

5.2.5. Assetjament per raó d'identitat o per expressió de gènere

És el comportament no desitjat motivat en la identitat o expressió de gènere de la persona assetjada, que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o molest.

La consideració d'assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva d'assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere:

Assetjament per raó d'identitat o per expressió de gènere
• Ridiculitzar capacitats, habilitats i potencial intel·lectual per raó de la identitat de gènere de la persona. • Utilitzar un humor sexista de manera ofensiva • Adreçar-se ofensivament a la persona en funció de la seva preferència sexual. • Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, denigració i ridiculització per motius d'expressió de gènere. • Negar-se a anomenar a una persona transsexual pel nom establert d'acord amb la seva identitat de gènere.

5.2.6. Assetjament per discapacitat o per diversitat funcional

Es refereix a les conductes discriminatòries per motius de discapacitat o diversitat funcional.

Aquest tipus de discriminació es pot manifestar de forma directa o indirecta. Es produeix directament quan, en situacions iguals o similars, es tracta pitjor a la persona amb diversitat funcional. I es produeix indirectament quan existeixen

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

normes, estructures o formes de fer que perjudiquen a la persona amb discapacitat.

A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva per raó de discapacitat o diversitat funcional:

Assetjament per discapacitat o per diversitat funcional
• Fer comentaris i bromes ofensives sobre la discapacitat de la persona. • Ridiculitzar a la persona per la forma de parlar, moure's o de comportar-se fruit de la seva discapacitat. • Menysprear les possibilitats de la persona amb discapacitat. • Aïllar a la persona per la seva discapacitat. • Difondre rumors de la discapacitat d'una persona treballadora.

5.2.7. Altres tipus d'assetjament segons el mòbil discriminatori

Es refereix a qualsevol conducta que té per objectiu atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Els motius de discriminació són per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, edat, llengua, lloc de naixement, veïnatge i condició o circumstància personal o social.

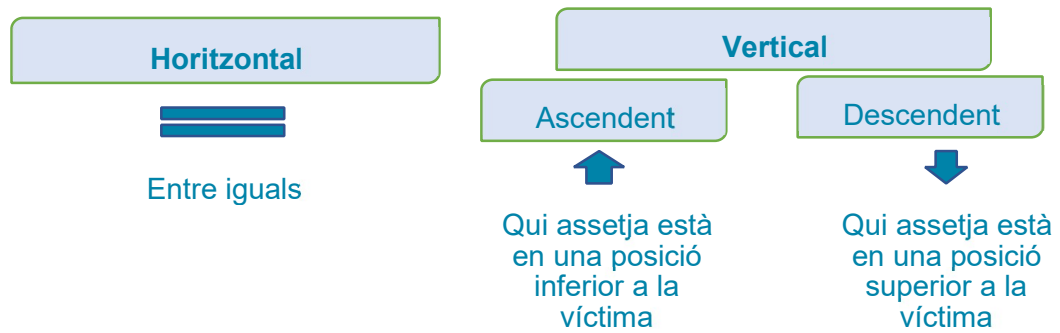
A mode d'exemple, sense excloure ni limitar qualsevol altra conducta constitutiva de tracte discriminatori:

Assetjament per mòbil discriminatori
• Fer comentaris i bromes ofensives sobre la raça, religió, origen nacional o l'edat d'una persona. • Menysprear a la persona per la llengua en la que s'expressa. • Aïllar a la persona treballadora per la seva raça. • Estigmatitzar a la persona treballadora per la seva religió. • Excloure a la persona treballadora per la seva edat

5.3. Manifestacions

En funció del lloc de treball i la relació de la persona víctima amb la persona agressora, l'assetjament es pot manifestar de les següents formes:

- a) L'assetjament horitzontal: quan es produeix entre companys i/o companyes.
- b) L'assetjament vertical: quan es produeix entre persones de diferent situació en l'escala jeràrquica en la seva doble vessant, és a dir, es pot desencadenar de forma ascendent o descendent.



6. Competències i responsabilitats

L'Ajuntament de Salou demana que cada una de les persones vinculades d'alguna o altra manera a la corporació assumeixin les responsabilitats i competències en l'aplicació d'aquest protocol, que es detallen a continuació:

6.1. Competències i responsabilitats generals

6.1.1. Per a tota la plantilla

- Tractar totes les persones amb respecte i igualtat.
- Actuar de forma respectuosa i solidària davant de les persones que pateixen comportaments d'assetjament. Tolerar o encobrir aquests comportaments pot comportar conseqüències d'acord amb la normativa vigent.
- Informar sobre les possibles situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la deguda confidencialitat. Davant de la possible gravetat de l'assetjament, la privacitat de les persones ha de ser especialment respectada i garantida.
- Cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia respecte qualsevol tipus d'assetjament laboral.

6.1.2. Per a persones amb comandament

- Garantir els compromisos i procediments establerts en aquest protocol.
- Vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Observar i vigilar els comportaments i situacions d'assetjament, i en el cas que es detectin, denunciar-los.
- Promoure que s'informi dels comportaments o situacions d'assetjament utilitzant les vies i els processos establerts.
- Detectar, reduir i eliminar els factors de risc psicosocial que generen l'aparició de situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats o discriminació en la seva unitat o àrea.
- Col·laborar amb l'òrgan d'investigació aportant tota aquella informació necessària per la resolució del cas amb la major celeritat possible.

6.1.3. Per a la representació legal de les persones treballadores

- a. Garantir els compromisos i procediment establerts en aquest protocol.
- b. Contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant accions d'informació i sensibilització a tot el personal.
- c. Observar i vigilar els comportaments i situacions d'assetjament, i en el cas que es detectin, denunciar-los.
- d. Incrementar la cultura i la sensibilitat en matèria d'assetjament i discriminació laboral, en qualsevol de les seves modalitats.
- e. Proposar mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- f. Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint comportaments o situacions d'assetjament i violència.

6.1.4. Per el tècnic/a de prevenció de riscos

- a. Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat, i corregir-les, si s'escau.
- b. Facilitar i coordinar els mecanismes d'assistència amb la mútua d'accidents de treball.
- c. Afavorir la implementació d'accions de promoció i vigilància de la salut.
- d. Facilitar a l'òrgan d'investigació la informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- e. Donar compte al Comitè de Seguretat i Salut del nombre de casos denunciats.

6.1.5. Regidoria de recursos humans.

- a. Realitzar accions de formació informació i sensibilització a tot el personal en matèria d'assetjament laboral.
- b. Promoure un entorn lliure d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, discriminació i violència.
- c. Aplicar les mesures cautelars i preventives proposades per la comissió d'assetjament i ordenades pel regidor per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut, tant física com psíquica, de les persones implicades.
- d. Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- e. Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal quan es detecti l'existència d'un possible delictes d'assetjament laboral.

6.2. Competències dels òrgans que intervenen

6.2.1. Persones de referència

Les persones de referència Seran les encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar la persona afectada en tot moment.

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

El departament de recursos humans farà un procés obert a tota la plantilla per que es presentin de forma voluntària per a ser persones de referència

Aquestes persones una vegada nomenades seàn formades en matèria d'assetjament laboral.

En cas de no havern-hi cap, seran seleccionades en el si de la Comissió d'Igualtat per acord de majoria simple.

Una vegada nomenades les persones de referència es comunicarà a tot el personal de l'organització.

La persona afectada o coneixedora d'una situació d'assetjament podrà triar quina de les persones de referència és la que l'informarà, assessorarà i acompanyarà durant el procediment.

Són funcions de les persones de referència les següents:

- a) Crear un espai de confiança, oferir suport emocional i garantir la confidencialitat dels assumptes privats que es tingui coneixement.
- b) Informar de manera clara i comprensible a la persona afectada:
 - del compromís de l'organització i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament,
 - dels seus drets,
 - de les obligacions i responsabilitats de l'organització,
 - del contingut del protocol,
 - de les vies de resolució (interna, administrativa i judicial),
 - del circuit previst una vegada es presenta la denúncia i de les vies de resolució,
 - dels recursos que té al seu abast.
- c) Acompanyar a la persona afectada en totes les fases del procediment.
- d) Iniciar d'ofici l'activació del protocol, quan sigui coneixedora d'un supòsit d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, discriminació i violència.
- e) Col·laborar amb l'òrgan d'investigació aportant tota aquella informació necessària per la resolució del cas amb la major celeritat possible.

6.2.2 Comissió d'assetjament

Aquesta comissió la formaran:

- 2 Persones representants l'ajuntament
- 2 persones per part de la part social
- 1 Assessor extern especialitzat en assetjament laboral que pugui emetre informes pericials.

Funcions de la comissió d'assetjament:

- a) Rebre i atendre la denúncia interna realitzada d'acord amb el formulari estandarditzat.
- b) Elaborar un informe d'actuacions.

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

- c) Proposar mesures cautelars i/o preventives al departament de recursos humans, si s'escau.
- d) Activar el protocol en cas de denúncia.
- e) Custodiar l'expedient electrònic de les actuacions portades a terme per l'òrgan d'investigació.
- a) Rebre l'informe de l'òrgan d'investigació.
- b) Emetre informe pericial vinculant determinant si hi ha assetjament, amb proposta si s'escau de mesures cautelars i/o preventives.
- c) Trasl·ladar a les parts implicades les conclusions de l'informe.

Aquest trasllat només contindrà

- i Motivació de si hi ha , o no assetjament.
- ii Mesures cautelars i/o preventives proposades.

6.2.3.. Òrgan d'Investigació

L'òrgan d'investigació s'encarregarà d'investigar i avaluar les denúncies internes d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, en el marc de la corporació.

Estarà integrat per 1 persona de la representació de la corporació i una persona de la part social que hagi obtingut suficient representativitat a les últimes eleccions sindicals a l'Ajuntament de Salou o organismes autònoms. També en formarà part l'assessor extern.

Quan sigui necessari les persones membres de l'òrgan d'investigació seran substituïdes per les seves suplents.

Són funcions de l'òrgan d'investigació les següents:

- d) Investigar els fets, per mitjà d'entrevistes a les persones implicades, i sol·licitar la documentació necessària sobre els fets denunciats, compareixences i altres proves que s'estimin oportunes.
- e) Emetre i elevar a la comissió d'assetjament un informe motivat on s'estableixi l'existència d'assetjament, així com les recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures cautelars i/o correctores que siguin necessàries.

7. Procediment intern: fases

7.1. Fase de comunicació i assessorament

Qualsevol persona que percep que està patint o tingui coneixement d'una situació d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones de referència per informar-se, assessorar-se, ser acompanyat i, si s'escau, preparar la denúncia interna.

Els resultats d'aquesta fase de comunicació i assessorament podran ser els següents:

1. Que la persona afectada presenta denúncia: s'activarà el protocol.

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

2. Que la persona afectada no presenta denúncia però existeix evidència d'una situació d'assetjament: s'activarà el protocol d'ofici.
3. Que el protocol pugui ser iniciat per un tercer i/o la persona de referència.

Per denunciar una situació d'assetjament s'haurà de complimentar el formulari que s'adjunta com a annex 2, que es signarà i s'enviarà al correu electrònic comissioassetjament@salou.cat

A la denúncia s'haurà de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada. En virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertocarà provar que la seva conducta ha estat adequada.

S'habilitarà un canal electrònic anonimitzat de denúncies que rebrà directament la Comissió d'assetjament.

La comissió d'assetjament un cop rebí la denuncia s'ha de reunir amb la màxima celeritat possible i realitzarà les següents accions:

1. Determinarà si algun membre s'ha d'abstenir
2. Obrirà un expedient confidencial
3. Informarà a la víctima de les persones que formaran part de la comissió i de l'òrgan d'investigació, en aquest moment la víctima podrà recusar algun membre.
4. Proposarà al regidor mesures preventives si s'escau.
5. Crearà l'òrgan d'investigació.
6. Un cop rebut l'informe de l'òrgan d'investigació emetrà l'informe vinculant

7.2. Fase d'investigació

L'òrgan d'investigació donarà audiència amb la major celeritat possible, primer a la persona afectada i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant legal i/o sindical, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la que tingui accés.

L'òrgan d'investigació realitzarà un estudi exhaustiu dels fets per mitjà d'entrevistes a les persones implicades i recollint la documentació necessària sobre els fets denunciats en la que conclourà en la concurrència o no de la situació d'assetjament.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible i tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat, de guardar sigil i secret professional respecte a la informació que tinguin accés.

L'òrgan d'investigació informarà de la necessitat de l'aplicació de mesures preventives, si s'escau, a la comissió d'assetjament

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

Finalitzada la investigació, l'òrgan d'investigació emetrà informe de conclusions motivat en què es recolliran els fets, testimonis, proves recavades, conclouent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament, així com les recomanacions, si s'escauen, sobre les intervencions i mesures cautelars i/o correctores que siguin necessàries.

Aquest informe s'eleva a la comissió d'assetjament.

Aquesta fase s'haurà de realitzar en un termini màxim de 10 dies hàbils, ampliables a 10 més si la complexitat del cas ho requereix.

7.3. Fase de finalització del procediment

Amb l'informe de l'òrgan d'investigació, en el termini màxim de 10 dies hàbils, la comissió d'assetjament emetrà un informe de finalització del procediment que determini les accions que pertocuen en un dels sentits següents:

Arxivar la denúncia per manca d'objecte o insuficiència d'indis.

- a. Determinar les mesures cautelars i/o correctores necessàries per modificar situacions que afavoreixin l'aparició o evitin l'agreujament o repetició de risc d'assetjament, o bé mesures reparadores necessàries per compensar l'impacte negatiu que la situació ha tingut sobre la integritat i dignitat de la persona.
- b. Proposar la resolució a través del recurs de la mediació i/o conciliació en casos de conflicte interpersonal.
- c. Realitzar el seguiment del cas.

En cas que, de l'informe d'investigació resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, persones el regidor de recursos humans podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables.

8. Mesures cautelars i preventives

Es garantirà la protecció de les persones implicades en qualsevol fase del procediment mitjançant l'adopció de mesures cautelars que consistiran, entre d'altres, en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al lloc de treball. En cap cas, no afectaran a les condicions retributives de les persones afectades.

Les mesures cautelars son d'obligat compliment per la presumpta víctima, metres que les preventives seran voluntàries

Per impedir la revictimització de la persona afectada, serà la mateixa la que decidirà Si accepta les mesures proposades.

9. Mediació i conciliació

Si els fets són considerats fruit d'un conflicte interpersonal, a proposta dels òrgans que intervenen en el procediment i amb el consentiment exprés d'ambdues parts, es podrà dur a terme un procés de mediació o de conciliació.

La figura del mediador o conciliador podrà ser ocupada per una persona

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

externa amb experiència en resolució de conflictes. En ambdós casos, el nomenament serà efectuat per Recursos humans

Finalitzat el procés de citació de les parts i testimonis, la persona medidora o conciliadora elaborarà un informe final de les seves actuacions i, en les conclusions, haurà de fer constar si han arribat a un acord i quines mesures es proposen adoptar. Aquest informe serà signat per totes les parts i es remetrà a recursos humans perquè faci el seguiment i tancament del procediment.

10. Abstenció i recusació

Són aplicables en aquest procediment, per a les persones que hi intervenen, els mateixos motius d'abstenció i de recusació que recullen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

11. Durada del procediment

La tramitació d'aquest procediment tindrà una durada màxima de 20 dies a comptar des del moment de la recepció de la denúncia. En casos excepcionals, aquesta durada es pot allargar a 10 dies més quan ho justifiquin raons de complexitat del cas (incapacitat temporal de les persones implicades, etc.).

12. Seguiment del protocol

La Comissió d'igualtat farà anualment el seguiment de l'aplicació del *Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral*.

Aquest seguiment es farà mitjançant els següents indicadors, desagregats per sexe:

1. Nombre de persones treballadores que han sol·licitat una entrevista amb la persona de referència.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, en qualsevol de les seves modalitats.
3. Nombre de casos resolts.
4. Nombre i tipologia de mesures implementades.
5. Nombre de sancions que s'han incoat.

13. Informació i difusió del protocol

Per tal de garantir una prevenció eficaç d'aquells comportaments causants d'assetjament, es procedirà a la divulgació del contingut del present Protocol en tots els nivells de l'organització, facilitant a tots els treballadors una còpia i s'elaborarà i distribuirà un manual que facilitarà el coneixement de les vies d'actuació quan es donin conductes d'assetjament.

En el procés de formació i informació del personal de nou ingrés (temporal o fix), se'ls notificarà l'existència del present Protocol, així com de la informació i formació necessària en prevenció de riscos laborals, mitjançant xerrada i/o facilitant-los còpia escrita de la documentació necessària.

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

S'informarà de manera clara i específica, a tots els treballadors, de les activitats que han de desenvolupar, dels objectius que han d'assolir i dels mitjans de què disposen; fent amb aquesta finalitat les comprovacions i els seguiments que s'estimin necessaris des del Departament de Personal de l'empresa.

L'Ajuntament de Salou, a través dels seus Departaments de Personal o RRHH té la responsabilitat de vetllar i garantir que els treballadors de l'empresa desenvolupin la tasca en condicions òptimes. Promourà la realització d'enquestes d'avaluació i detecció de riscos psicosocials, avaluant els factors d'aquesta índole que es produeixen a la feina i que puguin suposar un risc en la salut dels treballadors, especialment de les conductes que suposin assetjament laboral. L'Ajuntament de Salou realitzarà, periòdicament les avaluacions i informes psicosocials oportuns com a element fonamental de la prevenció primària.

S'impulsaran totes aquelles mesures que siguin eficaces per a l'assoliment de l'objectiu principal d'aquest protocol, fent públics els resultats de les actuacions.

Fomentar el desenvolupament de la comunicació interna com a eina principal per aconseguir un aprenentatge, basat en el contacte diari, que faciliti la creació i la transferència del coneixement, evitant la retenció de la informació. Es mantindrà, actualitzarà i divulgarà periòdicament aquest protocol.

14. Marc normatiu i legislació aplicable

Les normes reguladores dels drets fonamentals a nivell europeu, estatal i català proclamen el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, així com la prohibició de les conductes contràries a la llibertat i dignitat de la persona.

14.1. A nivell internacional i europeu

En l'àmbit internacional queda patent a la [Declaració dels Drets Humans de 1948](#), que consagra el principi d'igualtat i no discriminació de totes les persones.

En l'àmbit europeu es troben:

- el [Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual](#), inclòs a la [Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991](#), relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball,
- les [resolucions del Parlament Europeu de 8 de febrer de 1994, de 18 de febrer de 2006 i de 24 de maig de 2012](#), relatives a la igualtat de drets lesbianes i gais, i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia,
- la [Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, de 7 de desembre de 2000](#), la qual consagra en el seu article 21, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió,
- la [Directiva 2000/78/CE](#) del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació,
- la [Directiva 2006/54/CE](#) del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

14.2. A nivell estatal

La [Constitució Espanyola](#) reconeix els drets fonamentals, entre altres, la dignitat personal i el lliure desenvolupament de la personalitat, el d'igualtat i no discriminació, a la vida i a la integritat física i moral, a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge i al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe. La vulneració d'aquests drets té conseqüències jurídiques que es concreten en la legislació ordinària, especialment en matèria penal i laboral.

La [Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals](#), estableix en el seu article 14 el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut per mitjà de l'adopció de mesures i en el seu article 2 la d'accions necessàries per part de la direcció de l'empresa.

La [Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, pel qual s'aprova el Codi Penal](#), tipifica i castiga els assetjaments per la identitat, orientació i expressió sexual, de gènere i ofereix diverses eines de protecció dels drets de les persones LGTBI.

El [Reial decret 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social \(LISOS\)](#), tipifica en el seu article 8 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infraccions molt greus.

La [Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i normativa de desenvolupament](#), estableix que les persones professionals tenen l'obligació d'actuar contra la violència masclista i s'estableixen mesures de sensibilització, prevenció, i detecció.

La [Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones](#), obliga les empreses a la promoció de condicions de treball que evitin la comissió de delictes, especialment en l'assetjament laboral i l'assetjament per raó de sexe (articles 45 i 48), inclosos els comesos en l'àmbit digital (article 46.2). A més a més, estableix que el procediment d'actuació formarà part de la negociació del pla d'igualtat.

El [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#), exposa en el seu article 4.2. e) el dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raons de sexe, al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per orientació sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

El [Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic](#), estableix en el seu article 15 el dret a la intimitat, orientació, expressió de gènere, característiques sexuals, pròpia imatge i dignitat en el treball especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual, d'expressió de gènere o característiques sexuals, moral i laboral, i que s'estén a la no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals.

La [Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social](#), defineix en l'article 28 l'assetjament com tota conducta no

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu, i, estableix expressament que l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es consideren, en tot cas, actes discriminatoris.

La [Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals](#), garanteix el dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals i drets digitals.

El [Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball](#), fa referència a la necessitat de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, la d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar tractament a les denúncies o reclamacions.

La [Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància](#), obliga en el seu article 4.4 a tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

La [Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i no discriminació](#), estableix que ningú podrà ser discriminat per raó de sexe, orientació o identitat sexual, o expressió de gènere, entre altres (article 2).

La [Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), preveu l'obligació de les administracions públiques de promoure condicions de treball que evitin situacions contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, sent obligatori arbitrar en tots dos contextos procediments específics per a la seva prevenció i donar resposta a les denúncies de les víctimes d'aquestes situacions i/o conductes (article 13).

La [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI](#), disposa que els poders públics, en l'àmbit de les seves competències, desenvoluparan totes les mesures necessàries per reconèixer, garantir, protegir i promoure la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBI (article 4). També estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran d'elaborar protocols d'actuació per l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI i la planificació de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva d'aquest col·lectiu.

13.3. Àmbit autonòmic

DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

La [Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, que aprova l'Estatut d'autonomia de Catalunya](#), preveu diverses disposicions de protecció dels drets de les persones LGTBI. D'una banda, l'article 15 reconeix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de tota mena de discriminació, així com el lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal. D'altra banda, els articles 40.7 i 40.8 preveuen la promoció de la igualtat entre totes les persones i tots els tipus de famílies, així com l'erradicació de l'homofòbia.

La [Llei 5/2008, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), considera la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació. A més, recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista. La consideració de la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva erradicació.

La [Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), incorpora a la legislació catalana algunes de les normes internacionals sobre drets humans que consagren els principis bàsics d'igualtat i no discriminació. L'articulat d'aquesta llei estableix una sèrie d'obligacions que ha de complir l'Administració pública per tal de fer efectius els drets del col·lectiu LGTBI. També estableix un règim d'infraccions i sancions que tipifica determinades conductes de caràcter discriminatori i recull una sèrie de mesures per fer efectiva la garantia de drets i llibertats de les persones LGTBI en els diferents espais i escenaris.

La [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), tracta transversalment tota mena de discriminacions (per motiu ètnic, de gènere, d'orientació sexual, etc.) i unifica els procediments antidiscriminatoris i LGTBIfòbics en una única instància especialitzada. Tot i que té caràcter supletori respecte la Llei 11/2014, tracta de manera integral i transversal les principals accions per evitar la discriminació en el si de l'administració i a més, introdueix el concepte de la justícia restaurativa i de mitjans alternatius de resolució de conflictes com la mediació.

Annex 1. Sol·licitud de denúncia

SOL·LICITUD DE DENÚNCIA INTERNA PER A ACTIVAR EL PROTOCOL D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT LABORAL DEL AJUNTAMENT DE SALOU

I. Persona sol·licitant

- ☐ Persona afectada
- ☐ Persona coneixedora dels fets
- ☐ Representats de les persones treballadores

II. Dades de la persona que presenta la sol·licitud

Nom i cognoms:
NIF:
Unitat/Àrea:
Telèfon de contacte:

III. Dades de la persona o persones denunciades

Nom i cognoms:
Unitat/Àrea:

IV. Descripció dels fets (*relata de forma detallada i cronològica els fets amb dates, llocs i testimonis -si n'hi han-, sempre que sigui possible*)

V. Documentació annexa

☐ Si (especifica) ☐ No

VI. Sol·licitud

- ☐ Sol·licito que s'activi el Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral.
- ☐ Sol·licito que s'activi el Protocol d'actuacions per a la detecció i el tractament de l'assetjament i violència contra les persones LGTBI en l'àmbit laboral.

VII. Persona de referència (*escull a la persona que t'informarà, t'assessorarà i t'acompanyarà en el procés*)

☐	
☐	
☐	

Salou a data de la signatura electrònica

En compliment de la normativa aplicable en matèria de protecció de dades de caràcter personal, INFORMEM del següent:

Tractament de dades: Detecció i tractament de l'assetjament i violència laboral
Responsable del tractament: Ajuntament de Salou, Passeig 30 d'octubre núm. 5 43840 Salou, Tarragona
Finalitat del tractament: Gestió de la detecció i el tractament de l'assetjament i violència en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Salou.
Legitimació del tractament: Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei 6/2019 de mesures urgents per la garantia de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i no discriminació, Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
Procedència dades: de la persona interessada o del representant legal.
Destinataris dades: No es cedeixen dades a tercers. Accés restringit de les dades a les persones que gestionen la detecció i tractament de l'assetjament i violència laboral.
Termini de conservació de les dades: De conformitat amb el Calendari de conservació i eliminació documental del Ajuntament de Salou.
Drets de les persones interessades: La persona interessada té dret a sol·licitar al responsable del tractament l'accés a les seves dades personals, la rectificació o supressió, la limitació i l'oposició al tractament, i en el seu cas, la portabilitat de les dades, dirigint-se a l'adreça abans assenyalada.
Dret a presentar reclamació: Es pot formular reclamació davant l'Autoritat de control corresponent Delegat de protecció de dades: Passeig 30 d'octubre 4, 43840 Salou: dpd@salou.cat
Obligatorietat: Per aquest tractament la persona interessada està obligada a facilitar les dades, en cas contrari no es podrà donar compliment a la finalitat corresponent.
Decisions automatitzades: No existeixen decisions automatitzades en aquest tractament.