



Ajuntament de Ripollet

+ciutat!

Ajuntament de Ripollet

Carrer de Balmes, 2

08291 Ripollet

Barcelona

Tel. 935 04 60 00

ripollet.cat

Protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet.

Protocol aprovat mitjançant acord de Junta de Govern Local de data 16 d'octubre de 2023.

## **0. ÍNDEX**

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL .....	5
3. MARC CONCEPTUAL .....	7
3.1 Assetjament sexual .....	7
3.2 Assetjament per raó de gènere o d'orientació sexual .....	9
3.3 Assetjament psicològic (mobbing) .....	11
3.4 Elements clau .....	12
3.5 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat.....	13
3.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere i/o d'orientació sexual .....	14
4. OBJECTIUS DEL PROTOCOL.....	15
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT .....	15
6. COMISSIÓ TÈCNICA CONTRA L'ASSETJAMENT .....	17
6.1 Funcions .....	17
6.2 Persones membres de la Comissió.....	18
7. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA.....	19
a) Interna .....	21
b) Externa.....	22
8. ACTUACIONS.....	25
a) Investigació.....	25
b) Primera via de resolució: procés de mediació.....	25
c) Segona via de resolució: instrucció del procediment. ....	26
b) Informe de Conclusions.....	26
9. ANNEXOS .....	32
Annex 1. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).....	32
Annex 2. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing). ....	33
10. Adreces d'interès .....	34

## 1. INTRODUCCIÓ

La violència en el treball fa referència a la conducta abusiva exercida en el lloc de treball, tant per persones amb superioritat jeràrquica com per companys i companyes, sense el consentiment de la persona que pateix aquesta conducta.

Aquesta situació, que crea un ambient laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la víctima, forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i les treballadores.

En ser l'assetjament una conducta estretament vinculada a la dinàmica de les relacions de poder, tradicionalment ha afectat més a les dones. D'entre les persones susceptibles de patir aquesta violència, hi ha grups més vulnerables que altres. Aquests grups són (sense ànim exclouent ni limitador); les dones soles amb responsabilitats familiars; persones joves; persones amb discapacitat; personal eventual i temporal; persones immigrants o que pertanyen a minories ètniques; persones del col·lectiu LGTBI; i qui ocupa llocs de treball que tradicionalment es consideren destinats a l'altre sexe.

Les dificultats que comporta la protecció "a posteriori" vers els actes i conductes d'assetjament són tan greus i nombroses, que els estudis i la legislació coincideixen a assenyalar que el instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions a l'interior de la pròpia empresa.

En aquesta línia, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, obliga a les empreses a implementar mesures concretes per evitar l'assetjament sexual i per raó de gènere i a arbitrar procediments específics per donar curs i solució als possibles casos que puguin succeir.

En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista on es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de gènere i orientació sexual. I estableix quatre eixos d'actuació: prevenció, detecció, atenció i recuperació, en base als quals, els protocols d'actuació professional en els diferents àmbits de la violència masclista han de concretar els continguts, processos a seguir i itineraris consensuats que permetin un treball eficaç i integral en les diverses formes i àmbits en què es pot produir la violència masclista.

L'Ajuntament de Ripollet coincideix a afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual i l'assetjament psicològic (mobbing) a través d'un protocol d'actuació, és un instrument clau per a la prevenció d'aquestes conductes i per a facilitar l'abordatge i tractament del problema en el si de l'empresa.

En conseqüència, aquest protocol regula el sistema de prevenció de l'assetjament en la nostra organització, i els mecanismes que assegurin una resposta ràpida i que garanteixi els drets fonamentals als possibles casos que es puguin donar.

Finalment, fer explícit que el Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i la representació sindical de les persones treballadores. El document ha rebut, també, l'assessorament tècnic de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona.

## 2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL<sup>1</sup>

L'Ajuntament de Ripollet vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones**. L'elaboració d'aquest protocol es va emmarcar dins el Pla intern d'Igualtat de gènere del 2012-2015, de l'Ajuntament de Ripollet, aprovat pel Ple en sessió de 26 de maig de 2022, actualment, conjuntament amb tots els/les agents que van participar en la seva elaboració, es posa en marxa una actualització del protocol per als anys 2022-2025, aprovat pel Ple el 26 de maig de 2022, donant compliment a l'objectiu 1 de l'àmbit sisè del pla: *Prevenició i erradicació de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, actituds sexistes i discriminatòries*.

Totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Ripollet tenen dret a que **es respecti la seva dignitat** i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, persones proveïdores, col·laboracions externes, etc.).

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Ripollet declara que l'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Ripollet DEMANA **que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:**

---

<sup>1</sup> *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** basades en la humiliació laboral, de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Ripollet es COMPROMET A:

- **Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla** i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins de l'ajuntament.

**Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.** El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat,

Alcalde de Ripollet

Representació de les persones treballadores.

### 3. MARC CONCEPTUAL \*

#### 3.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep

A títol **d'exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

➤ **Verbal<sup>2</sup>**

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes

\* S'ha agafat com a model les definicions de la *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

<sup>2</sup> Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. De, *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
  - Demandes de favors sexuals
- **No verbal**
- Mirades lascives al cos
  - Gestos obscens
  - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
  - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu
- **Físic**
- Apropament físic excessiu
  - Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
  - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
  - Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.



### 3.2 Assetjament per raó de gènere o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat amb **el sexe o l'orientació sexual d'una persona** en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

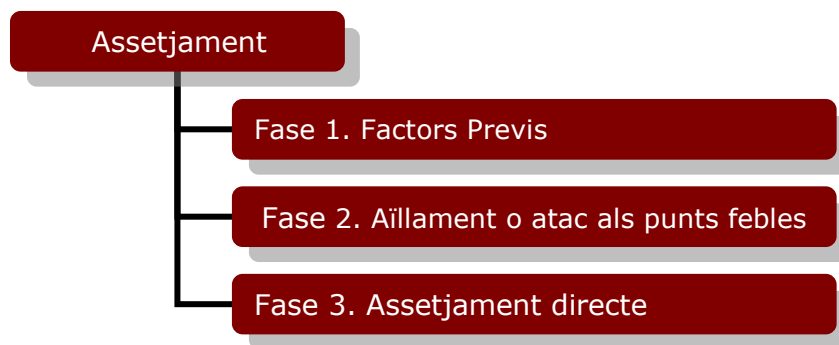
Estan **incloses**, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries **pel fet de ser transsexual i/o transgènere<sup>3</sup>** i tot tipus d'assetjament dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser **gais, lesbianes o bisexuals**.

A títol d'exemple, i **sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles** de ser assetjament per raó de gènere, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista, així com fer comentaris sexistes.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

<sup>3</sup> En aquest sentit, podríem parlar de persones *trans*, com qui "*contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles, no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos – quirúrgicament o no –. Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais.* Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

## Fases de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual.



L'assetjament es pot presentar dins d'aquesta lògica en el temps, **tot i que pot produir-se de diferents maneres i manifestacions.**

Seguint l'esquema indicat, **en una primera fase**, qui agredeix visualitza la persona a assetjar creant un espai de confiança que li permet observar els seus punts febles. Aquest espai de confiança també es percep per la resta de la plantilla. Un cop superat aquest període inicial, i tenint ja a l'abast aquells aspectes més febles de la víctima, **qui assetja utilitzarà un seguit d'accions subtils i de difícil detecció** per tal d'aïllar la persona assetjada de les persones del seu entorn laboral. I, finalment, com a tancament del cicle, es produeix el que s'anomena **assetjament directe**, on qui agredeix actua directament sobre la persona assetjada creant-li un aïllament total amb la resta de companys i companyes.

### 3.3 Assetjament psicològic (mobbing)

El concepte no està definit a nivell legal. És un concepte que fan servir usualment els tribunals per definir les conductes de mobbing o assetjament moral en una empresa, i que es defineix com “pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació de la persona treballadora per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives de l'empresa”.

Per exemple, es consideraran conductes susceptibles de ser considerades assetjament psicològic la reiteració i insistència en un o diversos comportaments com els següents:

- Designar els pitjors treballs.
- Assignar tasques molt per sota o per sobre de les capacitats o habilitats de la persona assetjada.
- Assignar feines innecessàries.
- No assignar cap feina.
- Tracte desconsiderat davant terceres persones (altres persones treballadores, ciutadania, empreses proveïdores, etc.).
- Restringir les possibilitats de comunicació amb la resta de l'organització.
- Crítiques a la vida privada.
- Crítiques a trets físics o personals.
- Insults.
- Difondre rumors o difamar.

### 3.4 Elements clau dels assetjaments

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter o connotacions sexuals, relacionat amb el seu gènere o identitat de gènere i amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.**
- Conducta de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals que inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innoqües** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- L'atemptat **contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- Inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Creació d'un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.**
- Comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, **poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.** En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.
- L'Assetjament pot ser **verbal, no verbal i físic.**

### 3.5 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat<sup>4</sup>

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de gènere, per raó d'orientació sexual i/o assetjament psicològic (mobbing), però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquests casos**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria d'estudis realitzats en aquesta matèria <sup>5</sup>.

Per tant, cal tenir cura de les següents situacions de vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones grans.
- Dones amb discapacitats.
- Dones immigrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere.
- Homes joves, especialment, quant l'assetjament és vertical/descendent.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant

---

<sup>4</sup> *Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

<sup>5</sup> Per exemple: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas, en Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o, òbviament, quant sol·liciten els drets que els són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista <sup>6</sup>.

### **3.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere i/o d'orientació sexual**

- **Assetjament d'intercanvi (*o quid pro quo*).** Es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball –incorpora el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

L'assetjament es pot produir per mitjà de, principalment, tres formes: horitzontal –entre companys i companyes-, vertical descendent –de comandament a subordinat o subordinada- i vertical ascendent de persona subordinada o grups de persones subordinades a comandament.

---

<sup>6</sup> Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

#### 4. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

L'**objectiu general** d'aquest protocol és el de crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) a l'Ajuntament de Ripollet.

##### Objectius específics

- Portar a terme accions de sensibilització al conjunt de treballadors i treballadores.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Definir persones responsables i funcions del protocol.

#### 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones empleades de ***l'Ajuntament de Ripollet***, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Les disposicions d'aquest protocol **també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Ripollet** però s'hi relacionen per raó de la seva feina (personal becari i estudiants en pràctiques). Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professional.

Així, l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) es pot produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, **però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'Ajuntament**: ciutadania, persones proveïdores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (personal

becari, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

L'Ajuntament garanteix:

- **La protecció de les persones treballadores a l'Ajuntament** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) per part de persones externes.
- **La protecció a persones externes relacionades professionalment amb l'Ajuntament**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa<sup>7</sup>.

La **confidencialitat** de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió de detecció i seguiment.

Es prohibeix la divulgació d'informació sobre el contingut de les denúncies o processos d'investigació.

Qualsevol violació d'aquesta confidencialitat podrà oferir la responsabilitat laboral o d'altra índole que en dret correspongui.

La Comissió posarà de forma expressa en coneixement de totes les persones que intervenen l'obligació de confidencialitat.

---

<sup>7</sup> Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada es més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a d'altres empreses, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial.



## 6. COMISSIÓ TÈCNICA CONTRA L'ASSETJAMENT

Per tal de fer operatiu el Protocol es crea la Comissió tècnica contra l'assetjament que tindrà com a funcions la **prevenció**, **detecció** (recepció dels casos) **valoració** (recollida de tota la informació i anàlisi, elaboració de l'informe de conclusions) i **seguiment** (dels expedients).

### 6.1 Funcions

- Recomanar i gestionar amb Recursos Humans les mesures de prevenció, informació, sensibilització i formació que estimi convenientes.
- Recepció de les denúncies per assetjament.
- Portar a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix el protocol, recopilant la informació i fent un anàlisi de la situació.
- Elaborar un informe amb les conclusions sobre el suposat cas d'assetjament investigat, que inclourà els indicis i mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i proposar, si s'escau, a Recursos Humans conveniència d'incoar procediment disciplinari contra la persona denunciada, o proposar altres tipus d'actuacions.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest Protocol.
- Dissenyar i posar en marxa accions que afavoreixin el coneixement del protocol entre les treballadores i treballadors i de sensibilització contra l'assetjament.

## 6.2 Persones membres de la Comissió.

La Comissió estarà integrada per les següents persones:

- 2 persones responsables de Recursos Humans i Prevenció de Riscos Laborals
- 1 persona responsable de Polítiques d'Igualtat
- 2 persones representants de la plantilla de l'Ajuntament (es poden designar suplents).

La Comissió haurà de ser paritària (representació paritària dels dos gèneres).

Totes les persones de la Comissió, incloent les persones designades com a suplents, hauran de rebre la formació específica amb la finalitat de garantir la prevenció i resolució eficaç de l'assetjament.

La Comissió es reunirà **les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes. De forma ordinària i mínima es reunirà un cop a l'any per tal de compartir aquells aspectes que puguin millorar el funcionament de la pròpia comissió i del protocol.

Finalment, apuntar que si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun **agent o personal expert** en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés.

Qualsevol persona que formi part d'aquesta Comissió involucrada en un procediment d'assetjament o afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la persona denunciant o la persona denunciada, quedarà automàticament invalidada per a formar part

d'aquest procés. Si fos la persona denunciada, quedarà invalidada per a qualsevol procediment fins a la resolució del seu cas.

## 7. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA

Els processos cal que siguin abordats tenint en compte els següents principis bàsics i fonamentals :

- Confidencialitat.
- Coordinació.
- Transparència.

La persona que considera que **està patint una situació** d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i/o assetjament psicològic (mobbing) podrà entrevistar-se amb qualsevol de les persones integrants de la Comissió, amb un Cap o superior, representants legals de les persones treballadores o mitjançant una tercera persona de la seva confiança.

L'objectiu d'aquesta entrevista o reunió és doble<sup>8</sup>:

- Obtenir una **primera aproximació** del cas. És a dir, valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada.
- Informar i assessorar **la persona afectada** sobre el funcionament del protocol d'assetjament, els drets i totes les opcions i accions que pot emprendre.

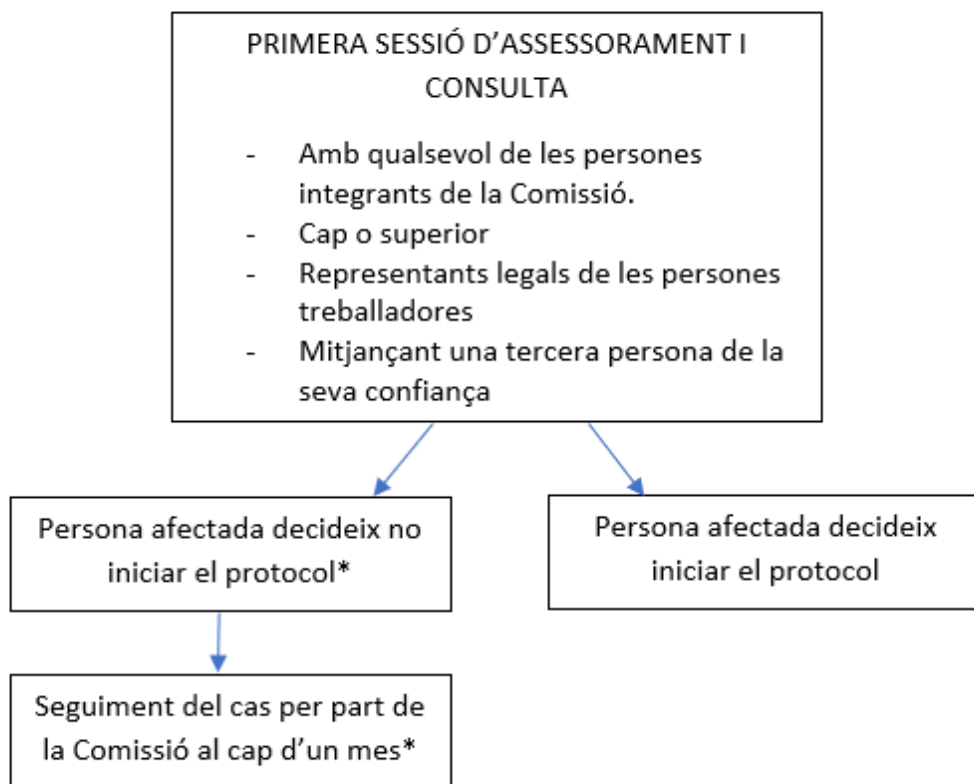
En aquest punt, la persona afectada pot optar per iniciar o no iniciar el protocol. En el cas de que la persona expressi la voluntat de no iniciar el protocol, la Comissió durà a terme una segona entrevista de seguiment del

---

<sup>8</sup> *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

cas al cap d'un mes, després de la qual la Comissió pot valorar la necessitat de realitzar futures entrevistes de seguiment o la finalització de l'actuació.

La Comissió podrà activar el protocol d'ofici en qualsevol moment si detecta que la situació és suficientment greu.



\*Possibilitat d'iniciar el protocol d'ofici

Si decideix iniciar el protocol, ho podrà fer per les següents vies:

## a) Interna

### 1. Verbal

- A qualsevol de les persones integrants de la **Comissió**.
- **Cap o superior**, que ho traslladarà a la Comissió.
- **Representants legals de les persones treballadores** o mitjançant una tercera persona de la seva confiança.

### 2. Escrita

- Mitjançant la **Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing)**– mirar Annex -.
- Les comunicacions es podran fer arribar a la persona responsable de **la Unitat de Recursos Humans** de l'Ajuntament de Ripollet.

La comunicació escrita, així com qualsevol documentació que s'acompanyi per argumentar el cas denunciat, es farà arribar en un sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades. Es podrà lliurar directament a Recursos Humans o a través de les mateixes persones a les que se'ls pot comunicar verbalment, que la traslladaran a RH.

En el cas que la *Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing)* no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu**

**consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol<sup>9</sup>.

Quan la persona afectada es trobi en situació d'incapacitat temporal podrà acordar-se amb aquesta la suspensió del procediment fins a la seva reincorporació.

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la **Comissió actuarà d'ofici i portaran a terme les actuacions que considerin oportunes** en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada i actuaran conseqüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes<sup>10</sup>.

Es posarà a disposició de totes les persones treballadores una bústia virtual que permet realitzar possibles denúncies de forma anònima i amb garantia de confidencialitat. La Comissió valorarà el seguiment d'aquestes comunicacions per tal de determinar si requereix l'activació d'ofici del present protocol.

## b) Externa

### 1. Via Administrativa

- Interposar denúncia. **Inspecció de Treball** de la Generalitat de Catalunya.

### 2. Via Judicial

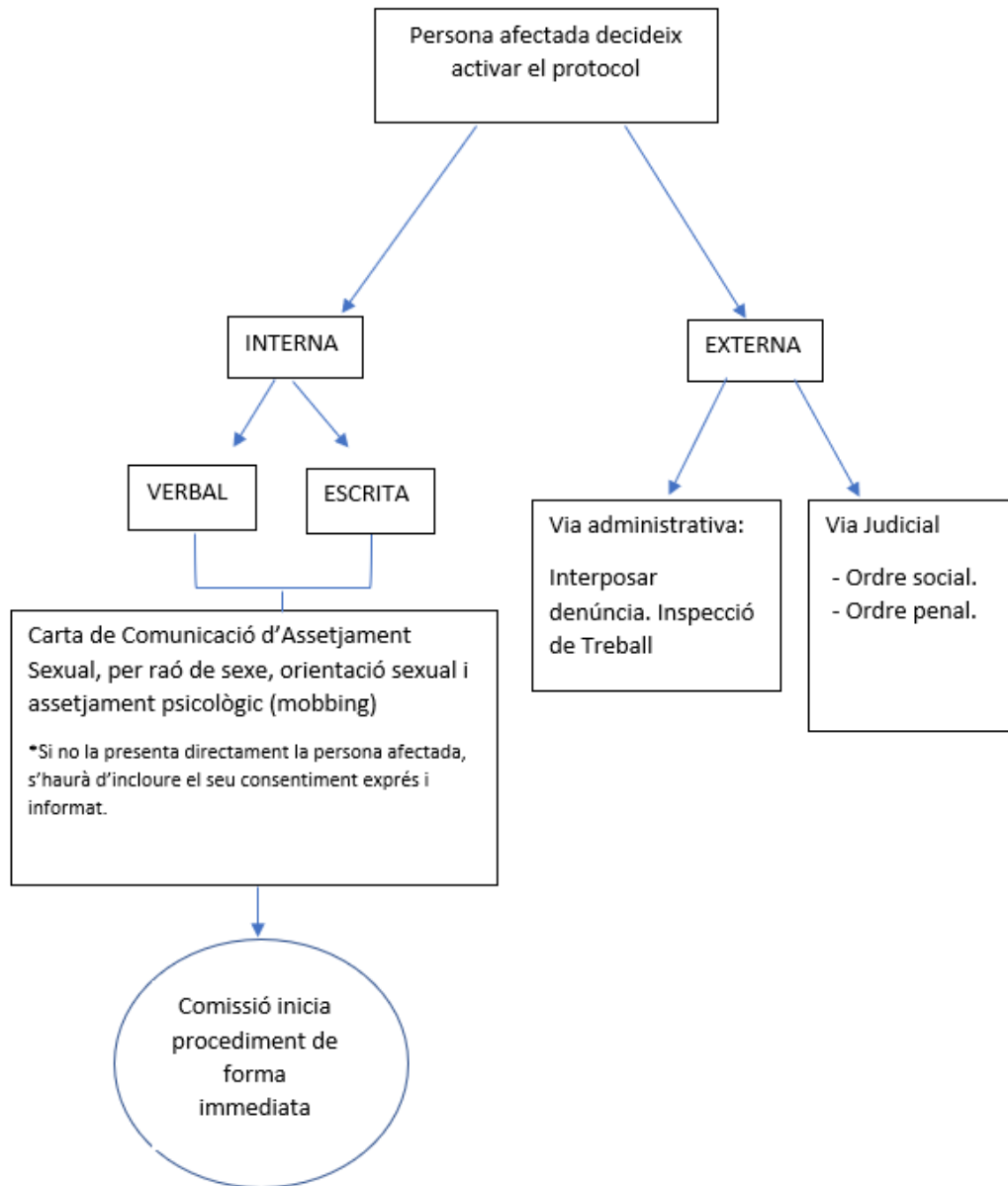
- **Ordre social.** Interposar una demanda.
- **Ordre penal.** Presentar una querella

<sup>9</sup> *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina.* Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya. Pàg. 8.

<sup>10</sup> Ídem. Pàg. 8.

La persona suposadament assetjada podrà sol·licitar assessorament per part de l'Ajuntament de Ripollet a quina via acollir-se (**via Administrativa** –Inspecció de Treball- o **via judicial** –externa)

En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió **es reunirà periòdicament** per tal de fer un seguiment del cas i de portar a terme les **mesures cautelars** que s'escaiguin. Els dos **processos –intern o extern- no s'exclouen entre sí.**





## 8. ACTUACIONS<sup>11</sup>

La Comissió es posarà en funcionament de **forma immediata** quan tingui coneixement verbal o per escrit per part de la suposada persona assetjada i amb la seva conformitat.

Si no existeix la seva conformitat la Comissió es reunirà per tal de fer un seguiment del cas i dur a terme les mesures cautelars apropiades.

### a) Investigació

En aquesta fase es recopilarà **tota la informació referent a la denúncia**.

Un membre de referència designat per la Comissió s'entrevistarà amb la persona afectada, i juntament amb les dades obtingudes de la reunió prèvia d'assessorament es **clarificaran els fets**, validant o no les proves aportades i considerant si cal emprendre mesures cautelars.

Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demana algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic –cosa que es recomana– l'Ajuntament **facilitarà les gestions per tal d'accedir a aquests serveis**. Per exemple, a partir del Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Ripollet.

### b) Primera via de resolució: procés de mediació.

En aquest primer moment, la Comissió haurà de valorar si és possible portar a terme una **resolució de caràcter informal mitjançant un procés de mediació**, és a dir, una persona designada per la

---

<sup>11</sup> Donem descripció de les actuacions **internes** - pròpies de l'Ajuntament -; com es descriu en aquest document, si existeix per part de la persona denunciant la utilització de la via externa, la Comissió també portarà a terme un seguiment i adoptarà els mesures que s'escaiguin.

Comissió que vetllarà per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal sempre que la persona afectada accepti.

### **c) Segona via de resolució: instrucció del procediment.**

Si els intents de solucionar el problema de manera informal s'han rebutjat, quan el resultat ha estat insatisfactori per la persona assetjada, o no són recomanables (per la gravetat de la situació), caldrà iniciar un procés de denúncia interna i investigació.

Es podrà **parlar amb possibles testimonis** (als quals se'ls informará de la necessitat de mantenir la **confidencialitat** davant el procés).

### **d) Informe de Conclusions**

Finalment la instrucció acabarà amb l'elaboració d'un informe, on caldrà incloure-hi una síntesi dels fets transcorreguts al llarg de la instrucció i sobretot una decisió final, tenint en compte circumstàncies agreujants a criteri de la comissió.

Aquest Informe aportarà les **principals conclusions** fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar.

Si l'informe qualifica com assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing) els fets investigats caldrà<sup>12</sup>:

- **Proposar** mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora (apertura d'expedient disciplinari).
- Proposar mesures de sensibilització i formació per a la persona assetjadora (per tal que no es repeteixi l'assetjament i la persona

---

<sup>12</sup> Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010. Tanmateix, les sancions venen avalades, principalment, pel Codi Penal –art.184-, EBEP – art.95.2 i el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social (veure annex1. *Marc Legal. Principals referències normatives*).

assetjadora pugui prendre consciència dels seus comportaments per redirigir-los)

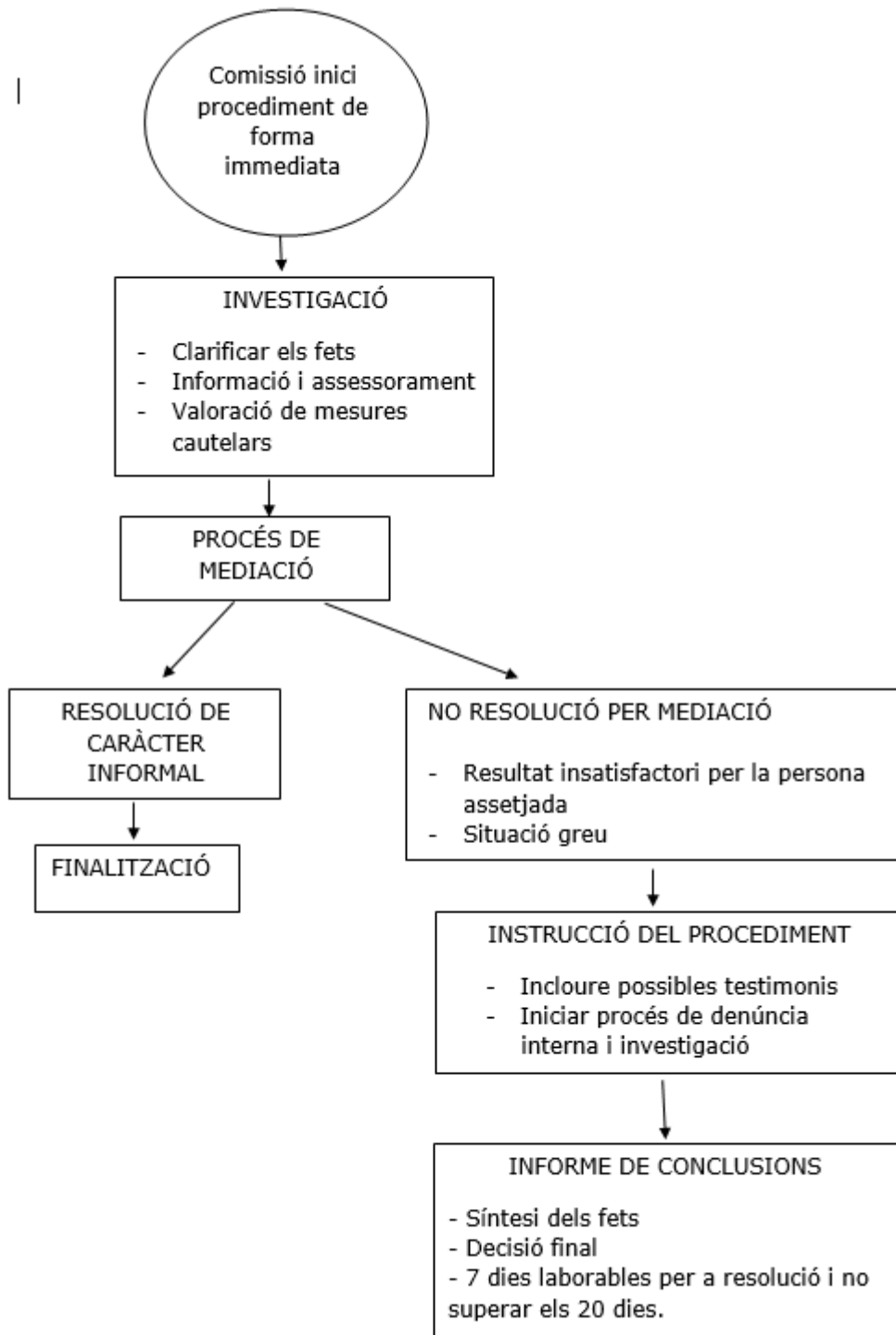
- Identificar les possibles **vies de resolució**.
- **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb una síntesi dels fets.

Posteriorment, caldrà informar a la persona que ha posat la denúncia de les mesures disciplinàries que es prendran i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

Des de que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els **7 dies laborables**<sup>13</sup>. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els **20 dies laborables**.

---

<sup>13</sup> Tal com indica el document, *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Aprovades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 16 de setembre de 2008.



## **DISPOSICIONS DIVERSES**

1. En el supòsit de resolució de l'expedient amb sanció, que no comporti el trasllat forçós o l'acomiadament, l'Ajuntament de Ripollet prendrà les mesures oportunes perquè la persona agressora i la persona denunciant no convisquin en el mateix ambient laboral. La persona agredida tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual serà resolt, de manera excepcional, fora de les normes que a cada moment estiguin vigents sobre trasllats, sense que suposi una millora o detriment en les seves condicions laborals.
2. La Comissió haurà de supervisar la situació posterior per a assegurar-se que l'assetjament ha cessat.
3. En totes les comunicacions que, com a conseqüència de la sanció s'hagin de realitzar, s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament.
4. Si el resultat de l'expedient és de sobreseure, la persona denunciant o la persona denunciada podrà sol·licitar el trasllat d'oficina o de departament, sense que el mateix suposi una millora o detriment en les seves condicions laborals.
5. Si el resultat de l'expedient dóna lloc a fets de discriminació, represàlies o divulgació de dades protegides suposarà l'obertura d'expedient disciplinari, si escau.
6. La Comissió, Recursos Humans o sindicats hauran de proporcionar informació i assessorament sobre l'objecte d'aquest protocol, a les persones que ho requereixin.
7. Les persones directives i el personal membre de la Comissió o que tinguin alguna competència en els procediments d'assetjament,

rebran formació específica amb la finalitat de garantir la prevenció i resolució eficaç de l'assetjament.

8. Seran d'aplicació als supòsits contemplats en aquest protocol, les normes sobre cancel·lació de notes desfavorables per faltes comeses i sobre prescripció de faltes laborals, contingudes en la legislació vigent.

9. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es portaran a terme amb tacte i amb el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la denunciada, tenint aquest el benefici de la presumpció d'innocència. S'assegurarà la total imparcialitat dels membres de la Comissió durant el temps que estigui obert el procés amb les parts.

10. Durant tot el procediment, tant la persona denunciant com la denunciada, podran ser assistides per una persona representant dels treballadors i treballadores o per una persona de la seva confiança, que sigui empleada de l'Ajuntament de Ripollet.

11. Es posarà a disposició de la defensa de qui denunciï tots els mitjans de prova (ja siguin testimonials, documentals o de qualsevol altre tipus) que siguin sol·licitats i es considerin apropiats, proporcionals i legals.

Pel que fa a les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes,

Possibles accions a portar a terme<sup>14</sup>:

- Planificar **formació específica** a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, comandaments i persones directament relacionades amb el procés.
- Elaborar **instruments d'identificació prèvia** per al conjunt de la plantilla i comandaments.
- Realitzar **sessions d'informació** per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- **Difondre** el document d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).
- Establir un sistema de **recollida de demandes informatives d'assetjament**, que es puguin dipositar de forma anònima (tipus bústia).
- Incorporar en la política de **prevenció de riscos i salut laboral** aquesta matèria.
- Formació incorporada en el pla d'acollida.

---

<sup>14</sup> Recollides a, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina*. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

## 9. ANNEXOS

### **Annex 1. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing).<sup>15</sup>**

- 1. Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació.** Advertir a la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la a que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, si no deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.
- 2. Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació.** Si l'assetjament continua, és important aconsellar que es formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució -via administrativa o via judicial -.
- 3. Informar l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament al cap o superior més immediat, a la Comissió tècnica contra l'assetjament o bé a les persones de referència

---

<sup>15</sup> *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.



## Annex 2. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i assetjament psicològic (mobbing)<sup>16</sup>.

### Sol·licitant

- Persona afectada       Àrea / Servei de Prevenció       Recursos Humans       Unitat directiva afectada  
 Comitè de Seguretat i       Delegats/ades de prevenció       Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

### Tipus d'assetjament/s

- Psicològic       Sexual       Per raó de gènere       Per raó d'orientació sexual  
 Altres discriminacions. Especifiqueu-les

### Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms      NIF      Gènere  
 H     D     No binari  
Telèfon/s de contacte

### Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball      Unitat directiva  
Vinculació laboral  
 Funcionari/ària       Estatutari/ària       Interí/na       Laboral fix/a       Laboral temporal  
Cos / categoria      Grup      Nivell  
Tipus d'ocupació desenvolupada      Antiguitat en el lloc de treball

### Descripció dels fets

### Documentació annexa

- Sí. Especifiqueu-la       No

### Sol·licitud

- Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de gènere o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

<sup>16</sup> Extret de, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. [www20.gencat.cat/portal/site/governacio](http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio)

## 10. Adreces d'interès

- Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. [www20.gencat.cat/portal/site/governacio](http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio)
- Institut Català de les Dones. [www20.gencat.cat/portal/site/icdones](http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones)
- Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils. Diputació de Barcelona. [www.diba.cat/dones](http://www.diba.cat/dones)
- Secretaria de la Dona CCOO. [www.ccoo.cat/dona](http://www.ccoo.cat/dona)
- Dones UGT. [www.donesugt.org](http://www.donesugt.org)