

## ANUNCI

El Ple de l'Ajuntament, en sessió ordinària del dia 9 de desembre de 2021 ha acordat:

Primer.- Aprovar inicialment el protocol d'actuació davant els casos d'assetjament psicològics, sexuals, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions amb el contingut previst a l'Annex I.

Segon.- Publicar el present acord al tauler d'anuncis de la Corporació i al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona durant un termini de trenta dies durant els quals es podran presentar reclamacions. En cas que no es formulin reclamacions l'acord esdevindrà definitiu.

## ANNEX I

### PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT ELS CASOS D'ASSETJAMENT :

**Psicològics, sexuals, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions**

**Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.**

#### 1. INTRODUCCIÓ

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

Aquest protocol recull totes les actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

#### 2. NORMATIVA

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



proporcionalitat. També, l'Art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Aquest principis generals han d'inspirar totes les actuacions preventives, en els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar. Cal també tenir en compte els principis que es relacionen a continuació:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi respecta a la dignitat personal.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

### 3. CONDUCTES D'ASSETJAMENT

Què és l'assetjament? L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

Podem trobar diferents definicions sobre l'assetjament. Tanmateix totes incorporen un element clau:

**Comportament no desitjat/ no volgut** per la persona que el rep. Entenem per no desitjat quan es donen les circumstàncies següents:

- La persona no demana o inicia aquesta acció.
- Aquesta persona considera aquest fet indesitjable i ofensiu.

També es pot distingir una diferenciació en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/es sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o grup de treballadors/es sobre un/a dels seus companys/es.

1.- Atacs a les víctimes amb mesures organitzacionals:

- El superior restringeix a les persones les possibilitats de parlar.
- ❖ Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels companys.
- Prohibir els companys que parlïn a una persona determinada.
- ❖ Obligar a algú a realitzar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'exercici d'una persona de manera ofensiva.
- ❖ Qüestionar les decisions d'una persona.
- Assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats.
- Assignar a una persona tasques molt per sobre de les seves capacitats.
- Assignar tasques amb dades errònies.
- Assignar tasques amb informació insuficient per realitzar amb èxit la feina.

2.- Atacs a les relacions socials de la víctima:

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.



Codi Validació: 4N2M6K69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat>  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 12

- Refusar la comunicació amb la víctima a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-s'hi directament.
- No dirigir la paraula a una persona.
- Tractar una persona com si no existís.

### 3.- Atacs a la vida privada de la víctima:

- ❖ Criticar permanentment la vida privada d'una persona.
  - Assetjament telefònic (trucades telefòniques no desitjades, hostils, obscenes o ofensives) o ús d'altres tecnologies (ex. Correu electrònic) dut a terme pel fustigador.
    - fer semblant estúpida a una persona.
    - Mofar -se de les discapacitats d'una persona
    - Imitar els gestos, veus,...d'una persona
- ❖ Mofar-se de la vida privada d'una persona.
- ❖ Establiment de rumors: Parlar malament de la persona a l'esquena, fer creure que una persona té problemes psicològics . . .
  - Atacs a les actituds i creences polítiques.
  - Atacs a les actituds i creences religioses.
  - Mofes a la nacionalitat de la víctima, orientació sexual...

### 4.- Agressions físiques:

- ofertes reincidents sexuals, violència sexual.
- Amenaces de violència física.
- Maltractament físic o ús violència.

### 5.- Agressions verbals:

- Crits.
- Insults.
- Faltes de respecte.
- Crítiques permanents i en mal to sobre el treball de la persona.
- Amenaces verbals.
- No comunicació (no dirigint la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant-ne la presència).
- ❖ Utilitzant selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus èxits,...).

### **Exclusions.**

- 1.- No tindran la consideració d'assetjament laboral aquelles conductes que impliquin un conflicte personal de caràcter passatger en un moment concret, esdevingut en el marc de les relacions humanes, que evidentment afecta l'àmbit laboral, es dona al seu entorn, influeix en l'organització i la relació laboral, però la seva finalitat no és la destrucció o deteriorament de les parts implicades en el succés.
- 2.- En aquests supòsits els òrgans competents, hauran d'assumir l'aclariment i la resolució d'aquestes conductes, als efectes d'evitar que aquests fets o conflictes puntuals es converteixin en habituals i desemboquin en conductes d'assetjament laboral.



Codi Validació: 4MZM6K69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 12

Implantació de la cultura preventiva.

1.- Per tal d'assegurar que tots els treballadors de l'Ajuntament de Mont-roig del Camp i els de les empreses que hi comparteixen centre de treball, gaudeixin d'un entorn de treball on la dignitat de la persona sigui respectada, es rebutja d'arrel l'assetjament laboral, en totes les modalitats i formes, provingui de qui provingui.

2.- Els responsables de l'empresa fomentaran i formularan una declaració en què es comprometin explícitament a excloure qualsevol tipus de fustigació d'entre les possibles conductes, amb els treballadors/es a càrrec seu, o dels treballadors/es entre si .

3.-L'empresa reconeix com una acció de prevenció primordial, la implantació, als diversos departaments i entre els comandaments de l'organització, de conductes ètiques que no manipulin els treballadors/es i que siguin humanitzadores. Facilitarà i impulsarà totes les accions encaminades a la prevenció de l'assetjament laboral, ja que redundaran a una millora del clima laboral i de la cultura preventiva amb el consegüent increment del rendiment de les capacitats de les persones.

### 3.1 Assetjament psicològic i assetjament discriminatori

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi que les conductes esmentades es considerin assetjament psicològic, cal que es donin les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només seran considerades agreujants, als efectes de l'aplicació d'aquest protocol.

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'assetjadora:

- Sabotejar la feina d'un company, independentment de l'ordre jeràrquic que ocupi.
- Eliminar recursos necessaris pel desenvolupament normal de la feina.
- Posar en situació compromesa davant d'altres companys de feina, clients, ...
- Difusió de rumors sobre la vida personal, íntima, laboral,...
- Altres conductes que es puguin considerar discriminatòries i que perdurin en el temps.

Aquests processos es manifesten mitjançant conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.

Les conductes de maltractament psicològic que no presenten tots els components de repetició i persistència en el temps, propis de l'assetjament psicològic, també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'empresa, encara que no es considerin assetjament en no reunir les



Codi Validació: 4MZMBK69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 12

característiques abans esmentades.

### 3.2 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 d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al/a la receptor/a.

S'assenyala la concurrència de tres conductes que han de donar-se necessàriament: **PETICIÓ O REQUERIMENT** de qualsevol comportament d'índole sexual; **PERSISTÈNCIA** en aquest requeriment i **REBUIG** per part de la persona que el rep.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual

. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

Posem alguns exemples; VERBAL

- Fer comentaris obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Dirigir-se a una persona de manera denigrant o obscena.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual i íntima d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies sexuals o preferències.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o el físic.
- Parlar a algú sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals, si l'altra persona no vol sentir aquests comentaris.
- Insistència en el fet de convidar a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona es negui en rotund a participar-hi.
- Oferir o pressionar per concretar cites o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

NO VERBALS

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos i demès imatges de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes, missatges de correu electrònic de contingut sexual o ofensiu.

FÍSIC

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar: buscar deliberadament quedar-se a soles amb una persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no permès (pessigar, tocar, massatges no desitjats...).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.



Codi Validació: 4MZMBK69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 12

Així, com altres comportaments que es repeteixen en el temps i que resultin intimidadors, discriminatoris, hostil, humiliant o ofensiu per la persona que els rep.

### 3.3 Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

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

A títol d'exemple, sense ànim exclouent i limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe o per causa de l'orientació sexual, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona/home.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la persona per raó del seu gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Prejutjar les persones per la seva orientació sexual.
- Utilitzar paraules despectives per adreçar-se a un/a company/a per la seva orientació sexual.

Així mateix, en aquest protocol es contempla com una falta greu les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament en aquest cas, es pot produir:

- Quan la treballadora comunica la nova situació.
- Quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.
- Quan se sol·liciten alguns drets laborals previstos en aquests supòsits (reducció de jornada, permís d'al·letament).

A títol d'exemples i sense ànim exclouent ni limitador, s'assenyalen també alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o maternitat:

- Assignar un lloc de treball inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

### 3.4 Altres discriminacions

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius no exposats en aquest protocol, tals com l'assetjament d'intercanvi (o quid pro quo) o assetjaments ambientals.

## 4. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ EN RELACIÓ A LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament sexual o per raó de sexe, són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:



Codi Validació: 4M2M6K69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 12

- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones que acaben d'aconseguir la seva primera feina.
- Dones amb discapacitats.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Un altre grup vulnerable –a menor escala- és el de persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).

## 5. OBJECTIUS D'AQUEST PROTOCOL

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Establir els canals que coordinin la utilització d'aquest protocol.
- Habilitar recursos diversos per resoldre qualsevol tipus d'assetjament que es pugui donar a l'empresa.
- Crear unes actuacions definides d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Executar les mesures correctores que es considerin convenients.

## 6. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà d'aplicació a la totalitat del personal laboral, sigui quina sigui la funció que desenvolupi o el nivell jeràrquic. A més, es tindran en compte els aspectes següents:

-Les empreses que contractin els serveis de l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp, seran informades de l'existència d'aquest protocol.

-Quan es produeixi un cas d'assetjament entre els empleats o empleades de l'empresa amb les persones usuàries dels serveis o empresa contractant, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que es considerin convenients.

## 7. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

L'assetjament es pot produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, però també el pot exercir una persona externa, vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/es, persones en procés de formació (becaris, pràctiques), entre d'altres. Així, la responsabilitat de l'empresa quant a prevenció abasta la protecció de les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part de persones externes i també la protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

Aquesta empresa té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament i establir els procediments per a prevenir-lo i sancionar-lo. Així, les obligacions legals com a empresa són:

- Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i no discriminar els seus treballadors i les seves treballadores.
- Adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament, i per encausar les denúncies o reclamacions que pugui formular qui n'hagi estat objecte.
- Protegir les persones treballadores enfront dels riscos laborals.
- Obligació de tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.



Codi Validació: 4MZMK69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 12

- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis que es puguin donar.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions, utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Les persones encarregades d'iniciar aquest protocol i de vetllar pel seu bon ús, són les següents:

#### Representant de la empresa:

- Vetllarà per l'assoliment de la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre les persones treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Assegurarà el compliment d'aquest protocol.
- Acordarà la realització d'una informació reservada i convocarà una comissió d'investigació interna, en el cas que sigui necessari.
- Nomenarà les persones que formaran aquesta comissió.
- Procedirà d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna.
- Tindrà cura de l'aplicació de les mesures correctores, un cop finalitzada la intervenció.

#### Els delegats i les delegades de la prevenció

- Aquest òrgan tècnic **és responsable** de realitzar les avaluacions i els estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia.
- Col·laboraran amb la comissió d'investigació interna.
- Faran el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Ha de vetllar per la persona assetjada procurant-li un suport psicològic, si escau, per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.
- Ha d'elaborar un informe sobre el cas denunciat i resolt, per tal d'estudiar els possibles punts de millora d'aquest protocol.

#### La comissió d'investigació interna

Investigarà tots els casos en què el secretari general i/o els delegats de la prevenció sol·licitin la seva intervenció, a causa d'indisidències d'assetjament. Emetrà un informe amb les conclusions de la investigació i les propostes d'actuació que haurà de dur a terme el secretari general. Aquesta comissió pot estar formada per:

- Un membre de recursos humans
- Un/a delegat/da de la prevenció de riscos laborals
- Un cap de departament
- Un membre de l'equip tècnic
- Tècnic en Prevenció pertanyent als serveis de prevenció
- Delegats de Prevenció.
- Tècnics de Recursos Humans.
- Assessors laborals.

A l'Ajuntament de Mont-roig del Camp, la Comissió d'Investigació Interna estarà formada per:

- Laureano Garreta	(Delegat de Prevenció)	39917366S
- Miquel Laguna	(Cap RRHH)	35003993V
- Francis Ortiz	(Representant Ajuntament)	39883262C
- Cristina Garcia	(Assessora PRL Gefa Preven)	39914256X



Codi Validació: 4MZM6K69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 12



## 8. ACTUACIONS

Es contemplen diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació provocada per qualsevol tipus d'assetjament.

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament té diferents vies per exposar i resoldre el problema:

- Acció directa: exposar el cas directament, de manera verbal o per escrit, a la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, insinuacions i actituds que consideren ofensives.
- Utilitzar les vies internes de protecció i resolució de l'empresa:
  - 1) formular una queixa formal i demanar el suport de l'empresa per resoldre aquesta situació.
  - 2) presentar una denúncia interna i demanar que s'obri un procés d'investigació per tal que, si és el cas, es sancioni la conducta.
- Acudir a altres vies externes:
  - 1) via administrativa (inspecció de treball)
  - 2) via judicial.

L'empresa iniciarà aquest protocol d'assetjament en el moment que la persona que se sent assetjada formuli una queixa o presenti una denúncia a la persona de referència, tanmateix, la sol·licitud d'investigació pot provenir de:

- la persona afectada
- la persona de referència\* en l'empresa (denúncia indirecta)
- el servei de prevenció
- la unitat de recursos humans
- els coordinadors/es de zona al que afecta el cas
- l'empresa que contracta els serveis amb Ajuntament de Mont-Roig del Camp
- els usuaris/es dels serveis que ofereix Ajuntament de Mont-Roig del Camp

**\*Persona de referència: Persona que ocupa un càrrec dins de l'empresa, que s'encarrega de recollir les denúncies per assetjament. Aquesta guiarà i informarà a la persona que denuncia el cas durant tot el procés.**

**La sol·licitud d'intervenció ha d'estar acompanyada d'un full de consentiment signat per la persona assetjada.**

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del seu cas, els tècnics de prevenció duran a terme les actuacions oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada i actuaran conseqüentment, establint les mesures correctores que es considerin oportunes.

**Es pot donar el cas que la persona afectada no tramiti denúncia o no ho comuniqui de cap manera a l'empresa. En aquesta circumstància, sota sospita d'aquest fet, l'Ajuntament de Mont-Roig del Camp, pot obrir una via d'investigació per a aclarir les sospites i corregir possibles irregularitats. Durant aquest procés d'investigació, l'empresa pot fer els canvis pertinents en els llocs de treball per prevenir situacions de risc, si fos el cas.**



## 8.1 Accions per part de la persona de referència

Un cop tramitada la queixa/ denúncia, la persona de referència ha de:

- Ajudar la persona que suposadament sofreix la situació, de assetjament.
- Adreçar-se a la persona a qui s'acusa d'assetjament i fer-li saber que el seu comportament està molestant o que no és apropiat.
  - Demanar que aturi immediatament la seva conducta vers l'altra persona.
  - Explicar-li l'impacte del seu comportament.
  - Advertir-lo/la que el seu comportament és contrari a les normes i la filosofia de l'empresa i recordar-li les conseqüències si aquesta actitud persisteix.
  - Comunicar-li que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Aquesta pot ser una via molt ràpida de resolució. Tot i això, caldrà establir uns passos a seguir:

1. Estadi inicial: queixa
2. Anàlisi dels fets: recollida d'informació
  - 2.1 Obtenir una primera aproximació del cas (origen del conflicte i risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
  - 2.2 Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.
3. Mediació informal, on la persona de referència actuarà com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades.
4. Resolució
  - 4.1 Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
  - 4.2 Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
  - 4.3 Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament.
  - 4.4 Ajudar a la persona afectada a superar les conseqüències de l'assetjament.
  - 4.5 Registrar els fets succeïts.
  - 4.6 Fer un seguiment per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesures.

## 8.2 Accions per denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema de manera extraoficial s'han rebutjat, quan el resultat no ha estat satisfactori, o bé no es considera oportú solucionar-lo per aquesta via (a causa de la gravetat de la situació), cal iniciar un procés de denúncia interna i investigació.

Aquest protocol estableix els següents passos:

1. En rebre la queixa o denúncia, es comunicaran els fets als delegats de la prevenció. Aquesta/es persona/es han de:
  1. Garantir que la persona que comunica els fets presenta formalment una





AJUNTAMENT DE  
MONT-ROIG DEL CAMP

denúncia interna (si no s'ha fet encara).

2. Assegurar-se que la denúncia inclou: Nom i cognoms de la persona assetjada i de la persona assetjadora. Detall dels fets. Dates, durada i freqüència dels fets. Lloc dels fets. Possibles testimonis.

3. Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.

4. Establir els termes de referència de la investigació, obrint el cas a la comissió d'investigació per a que realitzi les accions pertinents

5. Comunicar a les persones implicades, com es portarà a terme la instrucció i qui farà aquesta investigació.

## 2. Instrucció del procediment:

1. Entrevistar-se amb la persona que denuncia (pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a tercer/a company/a).

2. Entrevistar els i les possibles testimonis.

3. Entrevistar-se amb la persona denunciada (pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a tercer/a company/a).

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure-hi una síntesi dels fets. Es realitzarà un informe que també inclourà les actuacions que s'han dut a terme en la instrucció (entrevistes) i les conclusions finals.

## 3. Mesures cautelars:

Durant tot el procés, caldrà considerar si s'ha de prendre alguna mesura cautelar per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona presumptament assetjadora i/o facilitar suport i assessorament si és necessari.

## 4. Avaluar les proves i prendre decisions.

Finalment, es farà entrega de l'informe i dels seus resultats, a la secretaria general que arran de les conclusions obtingudes:

1. Decidirà les sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
2. Identificarà les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
3. Prepararà un informe escrit i comunicarà el resultat a les parts.
4. La decisió haurà d'incloure una síntesi dels fets.
5. Prendrà mesures cautelars, si el cas ho requereix, per prevenir una doble victimització.
6. Realitzarà les accions oportunes per evitar que es tornin a crear situacions similars.

## 5. Les sancions:

- Assetjament psicològic d'intercanvi o vertical: falta molt greu.
- Assetjament sexual d'intercanvi o vertical: falta molt greu.
- Assetjament sexual o per raó de sexe: falta molt greu.
- Sancionar explícitament les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, o contra una persona que ha estat implicada en la investigació: falta molt greu.
- Denúncies fetes amb mala fe: falta molt greu.





AJUNTAMENT DE  
MONT-ROIG DEL CAMP

- Denúncia interna no provada: falta lleu.

El temps màxim des de la presentació de la sol·licitud fins a la tramesa de l'informe, serà de 30 dies.

## 9. COMPROMÍS

Per tal de donar validesa a aquest protocol i com a prova de compromís, per part de AJUNTAMENT DE MONT-ROIG DEL CAMP, es signa a

*L'alcalde*

**Fran Morancho López**

**DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT AL MARGE**



Codi Validació: 4M2M6K69YKRALPT3AEPW33F5G | Verificació: <https://mont-roig.eadministracio.cat/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 12