

PROTOCOL DE L'AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS PER A LA PREVENCIÓ, LA INTERVENCIÓ I L'ERADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL EN L'ÀMBIT LABORAL

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

Totes les dones i homes de l'AJUNTAMENT DE BADIA DELVALLÈS tenen dret a que es respecti la seva dignitat. Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Badia del Vallès tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (empleats/ades, ciutadans/es, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte i col·laborar perquè tothom sigui respectat i respectada.

L'assetjament en l'àmbit del treball ha de prevenir-se i tractar-se si es produeix, ja que atenta vers la dignitat personal i professional i la protecció dels drets inviolables de les persones, i pot causar danys rellevants en la salut física i psicològica.

És per això que l'Ajuntament de Badia del Vallès, amb la finalitat de garantir el benestar dels treballadors i treballadores i promoure la qualitat dels serveis que presta, prohibeix dintre de l'organització situacions d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, adoptant al respecte les mesures preventives i legals que procedeixin. L'Ajuntament vol aconseguir un entorn de treball productiu, respectuós i segur per a totes les persones i és amb aquesta finalitat amb la que aprova el present protocol.

Aquesta proposta neix en virtut de la Llei 5/2008 del 24 d'Abril, del Dret de les Dones a eradicar la Violència Masclista, de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de Març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i d'altra normativa concordant que vol establir una eina per a la intervenció en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit del lloc de treball, com també de l'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Badia del Vallès declara que l'assetjament de qualsevol tipus no serà permès ni tolerat i es prendran les mesures oportunes, tant en l'àmbit preventiu com disciplinari i legal, tal i com estipula el present document.

Per aconseguir aquest propòsit, l'Ajuntament de Badia del Vallès demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats de les següents maneres:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de natura sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament psicològic laboral i assetjament discriminatori que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adient i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableixi aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement i demanant recolzament a les persones adequades, i donant suport a les persones que ho puguin estar patint.

Així mateix, l'Ajuntament de Badia del Vallès es compromet a:

- Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació per a tots els i les membres de l'organització, des de l'equip de govern, passant pels coordinadors/es i finalitzant per cadascun dels treballadors i treballadores, 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, aptituds i responsabilitat necessària per a desenvolupar aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dintre de l'Ajuntament de Badia del Vallès.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta declaració concreta i aquests compromisos seran revisats periòdicament.

Badia del Vallès, 28 d'octubre de 2014

La Tinent d'Alcaldesa,
Sra. Montserrat Jiménez Molina


Signatura



Ajuntament de
Badia
del Vallès

La Cap de l'Àrea de Recursos Humans,
M^a del Mar Medina Ponce

Signatura



La Secció Sindical IAC/CATAC,
Sra. M^a del Rocio Matillas Aparicio

Signatura



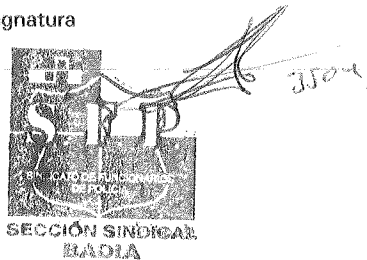
La Secció Sindical CCOO,
Sra. M^a Pilar Marzábal Expósito

Signatura



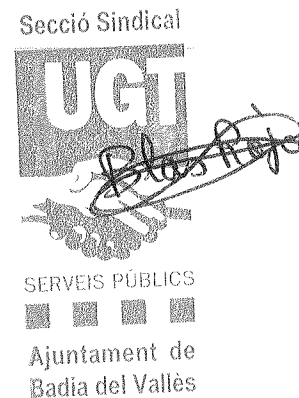
La Secció Sindical SFP,
Sr. Luis Vicente Serrano Gascó

Signatura



La Secció Sindical UGT-FSP,
Sr. Blas Rojo López

Signatura



I. INTRODUCCIÓ

L'assetjament psicològic laboral i el sexual forma part dels riscos psicosocials que poden afectar als treballadors i treballadores. De la resposta que les organitzacions sindicals i patronals van donar a la consulta que la Comissió de la Unió Europea els va fer el Juliol de 1996 i el març del 1997 es desprèn que es tracta d'un fenomen força estès al lloc de treball i que cal prevenir-lo per les conseqüències que comporta, tant per a les persones afectades com per a les empreses i les organitzacions.

II. PRINCIPIS GENERALS

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, estan recollits a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Així mateix, a l'article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en la organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells d'aquesta.

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte 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.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, l'Ajuntament podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

III. CONDUCTES D'ASSETJAMENT.

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, 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.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- 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/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels/de les seus/ves companys/es.

IV. L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALGUNS EXEMPLES DE COMPORTAMENTS QUE ELS PODEN CONSTITUIR:

Es tracta d'un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles.

Cal tenir en compte que el terme inadequat té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, **decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada correspon sempre a la persona que la rep.**

L'assetjament sexual és, doncs, la reiteració i la insistència en conductes sexuals no volgudes per la persona receptora que constitueix una forma d'abús que s'exerceix, generalment, des de posicions de poder jeràrquic, físic o psíquic, habitualment en un àmbit laboral, docent, domèstic o qualsevol altre àmbit que suposi subordinació de la persona assetjada si bé cada cop són més freqüents els casos entre persones del mateix nivell laboral.

Els diferents tipus d'assetjament sexual que tot seguit definim són una forma de discriminació que ve motivada pel sexe d'una persona contrària al principi d'igualtat entre homes i dones; per tant, són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, i una manifestació de la violència masclista així com un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball productiu.

Assetjament sexual: és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o que produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i **sense ànim excloent ni limitador**, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- 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.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona que n'és objecte hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- 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 no desitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe: és la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i **sense ànim excloent ni limitador**, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una

treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

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

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

És important assenyalar que la doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual: és quan es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el lloc de treball. Implica un abús de poder. Són per tant subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir tota persona jeràrquicament superior i també les persones que tenint una categoria professional igual o similar, i fins i tot en alguns casos inferior, ostenti una situació de poder a l'Ajuntament.

Assetjament sexual ambiental: és el comportament que crea un ambient de treball intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions en funció de la gravetat dels comportaments.

És molt important distingir entre **assetjament sexual i per raó de sexe**. Malgrat tenir molts elements en comú hem d'intentar no confondre'ls. La diferència principal radica en què l'assetjament sexual té un component de caire sexual i l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de ser dona o amb el gènere d'una persona. El present protocol pretén donar resposta a ambdós tipus d'assetjaments.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

V. CAUSES O MOTIVACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

El problema de l'assetjament sexual i per raó de sexe té les arrels en el paper atribuït històricament a dones i a homes, tan socialment com econòmic i que, indirectament, afecta també a la seva situació en el mercat laboral. Ara bé, pot adoptar diferents formes segons la motivació que l'impulsa:

- Els propis estereotips de relació de poder entre homes i dones del model patriarcal traslladats al món laboral.
- L'obtenció simple d'un benefici sexual. Constitueix un abús o xantatge (quid pro quo) si la resposta s'utilitza com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (renovació del contracte, promoció professional, millora de les condicions salarials, etc.) o bé si condiciona les relacions laborals.
- Quan parlem d'assetjament psicològic, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe constitueix una eina més per aconseguir degradar i humiliar a la persona.
- El sexe de la persona assetjada: quan el fet que un determinat individu ocupi un lloc de treball que l'assetjador/assetjadora considera propi de l'altre sexe constitueix el desencadenant d'una situació d'assetjament sexual.
- La creació d'un ambient de treball intimidatori, humiliant i hostil. S'aconsegueix mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no van dirigits a cap persona determinada.

VI. GRUPS DE RISC

Tradicionalment les afectades per assetjament sexual i per raó de sexe han estat dones. Tot i que actualment es donen casos en els que hi ha també homes assetjats, els estudis demostren una major incidència en les dones. Tot i així es poden assenyalar alguns grups més vulnerables:

- Les dones en general, especialment les divorciades i les separades.
- Les dones recentment incorporades al mercat laboral.
- Les dones amb discapacitats.
- El personal eventual i temporal.
- El personal que ocupa llocs de treball que tradicionalment es consideren destinats a l'altre sexe.
- Les persones homosexuals.
- Els homes joves.

VII. CONDUCTES DE LA PERSONA ASSETJADORA

Tot i que **no es tracta d'una descripció exhaustiva ja que les formes són ben diverses**, els principals procediments a través dels quals exerceixen la seva pressió les persones assetjadores sexuals són:

- Comentaris sobre la roba
- Comentaris sobre el físic
- Mirades lascives
- Gesticulacions lascives
- Cites fora de la feina per parlar d'assumpte relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millora del salari, etc).
- Acorralaments, grapejades
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.

VIII. DEFINICIONS: L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL I ALTRES DISCRIMANACIONS

És la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï a la persona que la pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat (Preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal).

Els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva superioritat, realitzin en contra d'una altra de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant suposin assetjament greu contra de la víctima (Article 173.1, paràgraf segon del Codi Penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal).

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada 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, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes 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.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, les conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la 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, psíquica o moral.

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. Així mateix, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin.

Altres discriminacions.

Aquest protocol també s'utilitzarà per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius recollits a l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, és a dir, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social com a l'article 4.2 c) de Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

IX. SIMPTOMATOLOGIA ASSOCIADA

Si bé els efectes de l'assetjament sexual com la psicològica laboral depenen molt dels recursos de cada persona per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a la que es veu sotmesa, a la llarga pot representar una gran varietat de símptomes tant físics com psíquics causats per les somatitzacions:

- Tensió nerviosa
- Irritabilitat
- Ira
- Ansietat
- Problemes de concentració
- Depressions
- Insomnis
- Cansament
- Cefalees
- Migranyes
- Altres símptomes psicossomàtics

X. CONSEQÜÈNCIES

La persona assetjada presenta bàsicament seqüeles de tipus personal:

Psíquiques

- Ansietats amb pors i sensació constant d'amenaça
- Sensacions d'inseguretat que generen alhora disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració o d'impotència, etc.
- Sensacions de vulnerabilitat
- Sentiments d'indefensió
- Sentiments de culpa
- Dificultats de concentració
- Tristesa
- Estrès
- Quadres depressius

Físiques

Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, problemes cutanis, etc.)

Laborals

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment
- Augment de l'absentisme
- Canvis de treball

A l'empresa hi ha, fonamentalment, repercussions econòmiques i d'organització:

- Enrarament del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre les persones treballadores...), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantitat i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrarament del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.).
- Pèrdua de la persona treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, el canvi del lloc de treball, etc.
- Despeses d'incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Mala imatge si les persones afectades fan pública la seva situació.

Pel que fa a la societat:

- Permet les desigualtats socials (sobretot quan es tracta de dones que són les més afectades per aquestes situacions).
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de les empreses i les organitzacions; per tant, impedeix la millora de la productivitat amb el consegüent retard per al desenvolupament del país.

Pel que fa a les repercussions econòmiques a causa de pèrdues de força de treball:

- Despeses mèdiques
- Despeses per danys i perjudicis

XI. ACTUACIONS PREVENTIVES DAVANT ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL EN L'ÀMBIT LABORAL.

L'Ajuntament ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació es proposen algunes mesures a desenvolupar:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans i personal competent en matèria jurídica.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
 - Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors/ores i comandaments.
 - Realitzar sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
 - Proporcionar informació de l'existència del protocol d'assetjament i del web de l'Ajuntament.
 - Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una l'adreça electrònica i un telèfon.
 - Establir un apartat de preguntes freqüents al web de l'Ajuntament.
 - Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
 - Informar de l'existència del protocol d'assetjament a tots els treballadors i treballadores nouvinguts/udes.
 - Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
 - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

2. Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'Ajuntament i les característiques que presenta i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia:

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament:

- Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació per a ús dels comandaments.
- Fer estudis de clima laboral.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

- Fer sessions de formació i sensibilització, especialment sobre assetjament sexual, als tècnics de prevenció de riscos laborals i als delegats de prevenció.

XII. ÀMBIT D'APLICACIÓ:

El constitueixen tots els empleats i empleades públics de l'Ajuntament de Badia del Vallès sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i als quals sigui d'aplicació les normes convencionals vigents, és a dir, l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Badia del Vallès i el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Badia del Vallès

En aplicació de les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament entre empleats/ades públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Les empreses externes contractades per l'Administració hauran de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, 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 consideri convenientes.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin davant la jurisdicció competent.

XIII. CONFIDENCIALITAT

La informació mèdica o de caràcter sensible generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

XIV. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits a l'article 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.

XV. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA:

L'AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

XVI. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES:

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament psicològic, sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

XVII. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES:

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament psicològic, sexual ni assetjament per raó de sexe.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. En aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de **L'AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS** tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, ciutadans/es o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració vers les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

L'obligació de no ignorar aquestes situacions

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Tots i totes les membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

XVIII. INTERVENCIÓ

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "persona de referència" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes sigui l'assetjament sexual que està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184 com l'assetjament psicològic laboral que està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 173.1, cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals, les associacions de dones especialitzades, el servei de prevenció aliè, entre d'altres, poden facilitar també informació, suport i assistència.

Amb tot el que s'ha dit anteriorment, per arbitrar els procediments, per prevenir possibles casos d'assetjament sexual, psicològic laboral i d'altres i donar resposta a les reclamacions i denúncies, l'Ajuntament de Badia del Vallès decideix:

Crear una Comissió per a la prevenció de l'assetjament que assumeixi la funció de seguiment i investigació dels suposats casos d'assetjament que es puguin donar. Aquesta comissió estarà composta per cinc persones:

- 2 representats del conjunt de treballadores i treballadors.
- 1 Representant de prevenció de riscos laborals.
- 1 Representant de RRHH o Serveis Generals.
- 1 Representant tècnic/a de l'Àrea d'Acció Social.

La Comissió haurà de tendir a la paritat dels dos sexes.

La Comissió per a la prevenció de l'assetjament, es reunirà anualment per dur a terme una revisió del protocol i sempre que existeixi una denúncia o una petició.

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 immeditada respecte 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 la resolució del seu cas.

Igualment per intervenir en aquest procediment seran d'aplicació els criteris generals d'abstenció i recusació establerts en la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú, tant a nivell individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

Caldrà doncs, designar persones suplents per a cada membre de la comissió.

SÓN ATRIBUCIONS DE LA COMISSIÓ:

- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Rebre denúncies per assetjament.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix el protocol.
- 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, la conveniència d'incorporar procediments disciplinaris contra la persona denunciada.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Recomanar i gestionar amb Recursos Humans les mesures de prevenció, informació, sensibilització i formació que estimi convenientes.

MESURES CAUTELARS

En els casos de denúncia d'assetjament i fins el tancament del procediment, la Comissió podrà proposar de forma cautelar la separació de la persona denunciant i la presumpta persona acusadora, així com altres mesures cautelars que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas, mitjançant escrit que dirigirà al departament de Recursos Humans, que resoldrà la proposta de mesures en l'òrgan competent, si escau. Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la persona denunciant un perjudici en les seves condicions de treball ni modificació substancial de les mateixes.

XIX. VÍES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA A L'EMPRESA

Primera via: presentació de queixa i demanda d'assistència a la persona de referència (procés amb mediació)

Característiques del procés:

La persona que pateix la situació ha de formular una queixa al departament de Recursos Humans, el qual establirà el contacte amb la Comissió i comunicarà els fets tan aviat com sigui possible. La PERSONA DE REFERÈNCIA, designada per la Comissió, intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

Estadi inicial: formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones de la Comissió designada per aquest protocol. És important

formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil actuar immediatament.

Anàlisi dels fets: recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Mediació informal:

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament psicològic, sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament psicològic, sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament psicològic, sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament psicològic, sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament psicològic, sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als deu dies laborables.

Segona via: denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat, o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés:

Consisteix en presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament psicològic, sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

Estadi inicial: presentació d'una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la Comissió establerta per aquest protocol. La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit segons *Formulari 1a* i ha d'incorporar en un sobre tancat i degudament presentat al Registre General:

- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els noms i cognoms de possibles testimonis.

La sol·licitud pot provenir de:

- De la persona afectada.
- Del Departament de Recursos Humans.
- Del Comitè de Seguretat i Salut.
- Dels/de les delegats/ades de prevenció.
- Dels/de les representants dels treballadors/ores.

La Comissió que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona o persones que assumirà/an la instrucció s'ha d'acordar en el si de la Comissió.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

En qualsevol cas, durant les actuacions les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquests efectes, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat i tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

Instrucció del procediment:

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets hauran d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. Per a això, s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna, que pot estar acompanyada per la persona de referència nomenada per la Comissió o un company o una companya durant tot el procés.
- Entrevistar els possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- Entrevistar la persona denunciada, que pot estar acompanyada per la persona de referència nomenada per la Comissió o un company o una companya durant tot el procés.

Si cal, pot haver-hi assessorament amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. En tot cas, els tècnics i tècniques del servei de prevenció, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets, un informe sobre les persones entrevistades, quines qüestions s'han preguntat, i sobretot una decisió final, tenint en compte circumstàncies agreujants a criteri de la Comissió.

Mesures provisionals durant la instrucció:

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

Presca de decisions: resolució

La persona o persones que assumeixen la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit per a la Comissió encarregada de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe i/o psicològic laboral. Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe o com assetjament psicològic laboral, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.

Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori:

La Comissió encarregada de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les sancions i altres mesures.

Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic laboral té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als quinze dies laborables.

XX. DISPOSICIONS DIVERSES

- 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.
- En el supòsit de resolució de l'expedient amb sanció, que no comporti el trasllat forçós o l'acomiadament, l'Ajuntament de Badia del Vallès prendrà les mesures oportunes per què l'agressor/agressora i la persona denunciant no convisquin en el mateix ambient laboral (departament, etc.). 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, no podent suposar una millora o detriment en les seves condicions laborals.

- La Comissió haurà de supervisar la situació posterior per assegurar-se que l'assetjament ha cessat.
- 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.
- Si el resultat de l'expedient conclouï que com a conseqüència de la situació s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral amb baixa o sense baixa segons sigui el cas, als efectes del que estableix l'article 115 el Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la llei general de la Seguretat Social o norma equivalent, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, a fi de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics per la salut de la persona hagi pogut sofrir.
- 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 s'escau.
- Les persones directives i personal que tinguin alguna competència en els procediments d'assetjament, rebran formació específica amb la finalitat de garantir la prevenció i la resolució eficaç de l'assetjament.
- 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.
- 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 al denunciat/ada, tenint aquest el benefici de la presumpció d'innocència.
- 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 Badia del Vallès.
- 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.

XXI. DISCIPLINA LABORAL

Fonament i exercici de la disciplina laboral:

- El poder d'adreça i organització de l'empresa i en el correlatiu deure bàsic de totes les persones de l'organització, de complir amb les obligacions concretes de la seva funció, de conformitat a les regles de la bona fe i la diligència.
- La integració dels valors derivats de les diferents normatives aplicables i el consegüent enriquiment del conjunt.
- El procediment i exercici de la disciplina laboral, s'efectuarà conforme al Conveni Col·lectiu, a l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, l'Acord Regulador del Personal funcionari, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i altres normes legals d'aplicació a cada moment.

XXII. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic laboral estan explícitament prohibits en aquest protocol i es tractaran com una infracció molt greu. Les mesures disciplinàries seran aquelles dictaminades per la normativa vigent:

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en l'article 95, cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, entre d'altres, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Així mateix, es consideren faltes molt greus en virtut de l'establert a l'Estatut dels Treballadors i Treballadores i el conveni col·lectiu en el cas del personal laboral, vigent en cada moment.

Pel que fa a les conductes de represàlia i a aquelles denúncies que es detecti que són falses, s'aplicaran les sancions corresponents atenent la normativa vigent al respecte.

Correspondrà la presa de les decisions a qui ostenti l'Alcaldia o a la Regidoria de Recursos Humans en la qual delegui les seves funcions a proposta de la Comissió.

XXIII. DISPOSICIÓ FINAL

El contingut d'aquest protocol és d'obligatori compliment per a tot el personal de l'Ajuntament de Badia del Vallès.

El protocol vigent a cada moment estarà a disposició de tot el personal de l'Ajuntament.

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que el seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, a proposta de qualsevol membre del Comitè de Seguretat i Salut, o per imperatiu legal o jurídic.

ANNEX I: MARC LEGAL

Normativa catalana

- Els articles 15.2, 19.1, 25.2, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153 de L'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Els articles 92 h), 115 b) i 116.1 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Normativa espanyola

- Els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Articles 173, 181, 184, 191, 314 i del 316 al 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Preàmbul XI i article 38è de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.
- Articles 28 34 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Els articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/ 1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 4.2 c) i e), i 54.2.g) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Article 8.11, 8.12, 8.13, 8.13 i 8.13.bis del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

Normativa europea

- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball. [2001/2339/(INI)].
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violencia en el trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc. 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28-3-02).
- Carta Social Europea de 3 de maig de 1996.
- Tractat de la Unió Europea, art. 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Art. 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Art. 4 i 31.

- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.06.1990].
- Recomanació 92/131/CEE 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 [Diari Oficial L 49 de 24.02.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.02.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta Social Europea de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.02.14]
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig de 2006.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.05.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema «Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual» (dictamen d'iniciativa).

Normativa internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el seu Protocol facultatiu en vigor des de 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona; Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona: Pequín, 1995 i revisions posteriors.

- Resolució 48/104, de 23.02.1994 de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958
- Resolució de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1) de 29.09.2004.

ANNEX II: Model de sol·licitud 1a

Sol·licitud 1a

Sol·licitud d'estudi de documentació annexa

Dades personals

Nom i cognoms

NIF

Telèfon/s de contacte

Sol·licitud

Sol·licito que s'estudii la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

IL-LUSTRE SRA ALCALDESSA – PRESSIDENTA DE L'AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS