




Ajuntament del Morell

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE
DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER
RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES
DISCRIMINACIONS A L'AJUNTAMENT DEL
MORELL**

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

Conjuntament amb la obligació legal establerta a l'article 48 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes*, per la qual s'indica que *"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*, l'AJUNTAMENT DEL MORELL vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.


Amb la finalitat de garantir la plena materialització dels fins establerts en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals, quan s'estableix a l'article 2 el *"promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball"*, així com del dret Estatutari dels treballadors de no ésser discriminats directa o indirectament per qualsevol raó (art 4.2 Llei de l'Estatut dels Treballadors), totes les dones i homes de l'AJUNTAMENT DEL MORELL tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les dones i homes de l'AJUNTAMENT DEL MORELL tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadans, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, etc.) amb respecte, i amb voluntat de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'AJUNTAMENT DEL MORELL declara que l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'AJUNTAMENT DEL MORELL demana que cada una de les persones del seu Ajuntament, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa psicològica, sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del sexe d'una persona o orientació sexual, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 <p>Ajuntament del Morell</p>
--	---	---

- 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 DEL MORELL, es compromet a:

- Difondre un Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip de Govern 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 persona/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 totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran 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 Morell, a 24 de gener de 2020

Eloi Calbet Ferran
Alcalde

Oriol Figueras Salvadó
Representant Legal dels Empleats Laborals

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

DEFINICIONS I EXEMPLES

L'assetjament sexual ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. No requereix reiteració per a la seva denúncia. La consideració d'assetjament sexual no exigeix una pauta de reiteració i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.


A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyallem 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 objecte de les mateixes 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.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- **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.

L’assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, 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 exclouent ni limitador, l’assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives de naturalesa sexual adreçades a una persona treballadora o d’un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s’ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d’adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per raó de sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l’altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe (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:

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- 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.


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

Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força 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, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant a dones com a homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

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'Ajuntament, o es produeix per part d'aquesta: proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, ciutadans, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe **poden produir-se de forma no intencional**. Però en qualsevol cas és inacceptable.

L'assetjament psicològic o moral ("mobbing") i assetjament discriminatori ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix una conducta psicològica intensa dirigida, de forma perllonga i reiterada 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 la finalitat o propòsit de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, 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 seva dignitat, integritat física o psíquica. Aquests tipus de conductes tenen com a característica la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència al llarg del temps, que unit a la asimetria que es produeix respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada, requereix d'un Protocol d'actuació clar per part del nostre Ajuntament per a realitzar un tractament

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

preventiu i d'avortament amb promptitud, en el cas que es doni alguna conducta d'aquest tipus i, si s'escau, emprendre les accions disciplinàries que corresponguin.

L'assetjament per raó d'orientació sexual ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix una conducta no desitjada relacionada amb l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, la 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.

Altres discriminacions diferents a les esmentades en els punts anteriors, que vinguin donades per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, també quedaran incloses dins aquest Protocol.


NORMATIVA APLICABLE

1-. REGULACIÓ A NIVELL COMUNITARI:

- 92/131/CEE: Recomanació 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 núm. L 049 de 24/02/1992 p. 0001 – 0008).

2-. REGULACIÓ A NIVELL ESTATAL:

- Constitució Espanyola: articles 14 i 15.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals: articles 14 i següents.
- Estatut dels Treballadors: articles 4.2 e) i 54.2 c) i g).
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic: 14 h), 95.2 b) i o).
- Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social: articles 8.11, 13 i 13 bis.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- Codi Penal: articles 173 i 184.
- El paper de la negociació col·lectiva.

3-. REGULACIÓ A NIVELL AUTONÒMIC:

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.


L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest Protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'AJUNTAMENT DEL MORELL, però s'hi relacionen per raó de la seva feina o vinculació amb l'Ajuntament, en qualsevol moment del dia (inclòs quan els fets es produeixen fora de la jornada laboral). Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà propis de l'Ajuntament, i no seran tolerats en cap d'aquests llocs, situacions ni circumstàncies.

SUBJECTES IMPLICATS

- **SUBJECTE ACTIU:** Assetjador/a pot ser directament l'Alcalde/sa, la resta de membres de l'equip de Govern, un comandament intermedi, un altre company/a o persona aliena a l'Ajuntament però relacionada amb aquesta per l'activitat laboral (empreses subcontractades, proveïdors, etc.) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- **SUBJECTE PASSIU:** un treballador/a de l'Ajuntament o persona aliena a la mateixa però relacionada per l'activitat laboral (treballadors/es d'empreses subcontractistes, , proveïdors, etc.) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà.


OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: L'AJUNTAMENT

L'AJUNTAMENT DEL MORELL, 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'Ajuntament.

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

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir el compliment 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.

Igualment, conforme estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en els seus articles 14.2, 15.1 g), 16.1 i 16.3, dins el procés d'integració de l'activitat preventiva al interior del Consistori, l'AJUNTAMENT DEL MORELL haurà d'avaluar els riscos psicosocials en el treball i les mesures de prevenció a emprendre.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Correspon a la representació de les persones treballadores (tant de personal laboral com de funcionari, en el cas que n'hi hagi) contribuir a prevenir l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions en el treball, mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'Ajuntament 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'articularan 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 psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES

- **El dret a un entorn de treball saludable** i a no patir assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes.

	<p>PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS</p>	 <p>Ajuntament del Morell</p>
--	--	---

- L'obligació de **tractar els altres amb respecte**.

Totes les persones de l'AJUNTAMENT DEL MORELL tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, usuaris/es i/o ciutadans o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes 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 és important.

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

Tots els membres de l'Ajuntament tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS:

PER A PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTANT PATINT

L'AJUNTAMENT DEL MORELL, vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests tipus de comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, ciutadans, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- **Deixar ben clar el rebuig** a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no vols que es repeteixin.


La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest Protocol.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- **Documentar** l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions: Prendre nota i registrar els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado).


També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

- **Demandar suport.**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

L'AJUNTAMENT DEL MORELL, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA). Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar-te amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
 - Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud (en el capítol I es dóna més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
 - Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.
- **Informar-se**, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi Ajuntament (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'Ajuntament: 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.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i, en tot cas, es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir aquests drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.


En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS:

TESTIMONIS

Si observes que un/a company/a o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- **Advertir** la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

- **Donar suport** a la persona que pateix aquesta situació.


En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement d'una de les PERSONES DE REFERÈNCIA i demani assistència.

- **Informar** a l'Ajuntament/ demanar suport a l'Ajuntament/ presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present Protocol.

INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'AJUNTAMENT DEL MORELL, es compromet a difondre aquest Protocol a tots els seus treballadors/es (tant personal laboral com personal funcionari), així com a facilitar oportunitats d'informació - formació en aquesta matèria a l'equip de Govern, als Representants Legals dels Treballadors i a aquelles persones designades com a "PERSONES DE REFERÈNCIA" dins aquest Protocol, amb la finalitat de contribuir a

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.


En relació a això, un cop aquest Protocol hagi estat aprovat per l'AJUNTAMENT DEL MORELL conjuntament amb la Representació Legal dels Treballadors, difondrà el seu contingut a tots els seus treballadors/es, mitjançant l'aplicació de les següents mesures organitzatives:

1. Es comunicarà DE FORMA ESCRITA als/les treballadors/es que no tenen accés als sistemes informàtics de l'Ajuntament sobre la posada en funcionament d'aquest Protocol i la possibilitat de que puguin accedir al seu contingut mitjançant la consulta i/o sol·licitant una còpia del mateix a la Sra. GEMMA MONTSERRAT GUINOVART, a les oficines de l'Ajuntament a la Plaça Era del Castell, 5 43760 EL MORELL (Tarragona).
2. Addicionalment, s'aplicarà un canal més de difusió del contingut d'aquest Protocol, tant pels propis treballadors/es com pels ciutadans i/o les persones vinculades a l'Ajuntament per raó de la seva professió o ofici, mitjançant la seva incorporació en el PORTAL DE TRANSPARÈNCIA habilitat al web www.elmorell.cat.

Igualment, es facilitarà un exemplar del Protocol definitiu a la Representació Legals dels Treballadors pel seu coneixement.

A la vegada, es podran planificar des de l'Ajuntament accions formatives en aquesta matèria per a l'equip de Govern, Representació Legal dels Treballadors i per aquelles persones designades com a "PERSONES DE REFERÈNCIA" en el Protocol, amb la finalitat de facilitar-los les eines i coneixements necessaris per a poder gestionar i/o resoldre situacions d'aquest tipus.

L'AJUNTAMENT DEL MORELL, en el cas que es produeixi en algun moment una modificació d'aquest Protocol, procedirà de forma immediata a facilitar novament un exemplar del mateix a la Representació Legal dels Treballadors pel seu coneixement i a comunicar-ho a tots els seus treballadors/es.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

Igualment, s'habilitarà un procediment intern d'entrega d'una còpia d'aquest Protocol a tot el personal de nova incorporació a l'AJUNTAMENT DEL MORELL (conjuntament amb els documents en matèria de protecció de dades, prevenció de riscos laborals, etc.), que els permeti conèixer des d'un inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

Per últim, l'AJUNTAMENT DEL MORELL, d'acord amb la representació de les persones treballadores, podrà organitzar accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).


ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA

L'AJUNTAMENT DEL MORELL es compromet a facilitar suport i assistència a les persones del seu Ajuntament que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part de l'AJUNTAMENT DEL MORELL, però s'hi relacionen per raó de la seva feina (proveïdors, empreses subcontractades, etc.) o en la prestació dels serveis d'atenció al ciutadà.

L'AJUNTAMENT DEL MORELL, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés :

Les seves **funcions** són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.


Les **persones de referència** de l'Ajuntament són:

Nom i Cognoms	Funció	Telèfon	E-mail
Gemma Montserrat Guinovart	Persona Intermediària	977.840.617	gmontserrat@morell.altanet.org
Cristina Figueras Gomis	Persona Intermediària	977.841647	cfigueras@morell.altanet.org
Oriol Figueras Salvadó	President dels Representants dels Empleats Laborals	-	ofigueras@morell.altanet.org
Xavier Tardiu Bonet	Secretari	977.840.617	xtardiu@morell.altanet.org
Javier Rios Muñoz	Interventor	977.840.617	jrios@morell.altanet.org

Davant d'una causa d'abstenció de qualsevol de les persones referides en el quadre anterior, es recorre a demanar l'assistència del Servei d'Assistència Municipal de la diputació de Tarragona o d'una altra administració pública.

Els nomenaments es faran per un any, produint-se la seva renovació tàcita si no es diu res al contrari.

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals aliè concertat per l'Ajuntament (actualment, PREVENACTIVAL SLU – SP ACTIVA) també serà particip per tal de poder estudiar i analitzar l'entorn psicosocial del lloc de treball de l'assetjat/da i les seves funcions dins el centre de treball en el que presta serveis, amb la finalitat de poder elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació d'aquest Protocol.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 <p>Ajuntament del Morell</p>
--	---	---

VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'AJUNTAMENT:

PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA A LA PERSONA DE REFERÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ

Aquest Protocol defineix i articula **dues vies internes** de resolució d'aquestes situacions:

- Formular **una queixa** i demanar l'assistència i suport d'una PERSONA DE REFERÈNCIA per resoldre el problema.
- I/o presentar **una denúncia interna**, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

Característiques del procés.


La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'Ajuntament per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'AJUNTAMENT DEL MORELL 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).

En cas de que es detecti una infracció greu o molt greu, s'iniciarà expedient disciplinari als efectes de la investigació i proposta de Resolució.

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 que l'Ajuntament ha designat per a donar-te suport en aquesta situació.

	<p>PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS</p>	 <p>Ajuntament del Morell</p>
--	--	---

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 d'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 psicològicament, sexualment, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, 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 a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Ajuntament.
- 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.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

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

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa que 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, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- 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 set dies laborals**, d'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'AJUNTAMENT:

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

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés.

Consisteix a 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, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, ha infringit el Protocol de l'Ajuntament, i respondre de manera conseqüent.

Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.


El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la PERSONA DE REFERÈNCIA que la traslladarà a l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan és una comissió acordada entre l'AJUNTAMENT DEL MORELL i la representació de les persones treballadores.

En aplicació d'aquest Protocol, es designarà en cada cas la persona responsable d'instruir aquests procediments de denuncia interna que puguin produir-se, i si s'escau, d'un secretari, amb la col·laboració de les persones designades com a PERSONA DE REFERÈNCIA (ÒRGAN ESPECÍFIC D'INSTRUCCIÓ)(*)

(*) Nota/. En aquells casos en que alguna de les persones designades com a PERSONA DE REFERÈNCIA tingui relació directa i/o indirecta (per raó de parentesc, amiat, etc.) amb la persona suposadament assetjada i/o assetjadora, podrà quedar fora d'aquest Òrgan específic d'Instrucció per a la resolució d'aquesta denuncia interna.

La denúncia interna **necessàriament ha de realitzar-se per escrit** i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 <p>Ajuntament del Morell</p>
--	---	---

- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar dins l'òrgan d'instrucció.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

Instrucció del procediment.


La persona o persones en concret que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades en cada procediment dins de l'òrgan d'instrucció.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la PERSONA DE REFERÈNCIA o un company/a 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 algú durant tot el procés, sigui la PERSONA DE REFERÈNCIA o un company/a).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

Quan l'òrgan instructor no tingui per certs determinats fets, podrà acordar l'obertura d'un període de proposició i pràctica de prova per un termini d'entre 10 i 30 dies. 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. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

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.

Presa de decisions: Resolució.

La persona o persones que assumeix la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit per l'òrgan d'instrucció específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

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

L'òrgan encarregat de resoldre informarà a la persona que ha formulat la denúncia i a la persona assetjadora de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.


GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

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

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 psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions 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.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe 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 set dies laborables, d'acord amb les "Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA EXTERNES A L'AJUNTAMENT:


VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES

Sense perjudici de les vies internes de resolució de conflictes per assetjament, l'afectat podrà optar per dirigir-se a la via administrativa o judicial. Resulta molt recomanable intentar solucionar el conflicte per via interna.

Via administrativa: Denúncia a la inspecció de treball

L'afectat/da per la situació d'assetjament o qualsevol altre treballador/a o no treballador/a coneixedor/a d'una situació d'assetjament, podrà optar per presentar una denúncia a la Inspecció de Treball.

És necessari tenir present que mai es podrà presentar una denúncia **de forma anònima** i que, un cop presentada, la inspecció **actuarà sempre d'ofici**, és a dir, la persona que presenta la denúncia no tindrà la condició d'interessada i en efecte, cap potestat de

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

control sobre la mateixa, sense perjudici del seu dret d'ésser informat de l'estat de la mateixa.

Formes de presentació de la denúncia

1. La denúncia es pot presentar de manera **presencial**, en el registre de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que correspongui.
2. De manera **telemàtica**, a través de la seu electrònica del Ministeri de Treball i Seguretat Social, a l'apartat de tràmits online.
3. Per **correu postal**, dirigint a l'Oficina de la Inspecció de treball que correspongui un escrit de denúncia que inclogui còpia del DNI per a garantir la identificació del denunciant.


La seu electrònica del Ministeri de Treball i Seguretat Social té a disposició models d'escrit de denúncia.

Via judicial: Demanda en l'ordre social o penal.

Resulta el mitjà adequat per resoldre casos d'assetjament que no hagin arribat a bon terme amb els procediments establerts en els apartats anteriors o per posar fi a aquells conflictes més greus, en especial aquelles situacions que revesteixin caràcter de delictes.

Existeixen dues vies possibles:

- 1) Presentant una demanda en la **jurisdicció social**. L'avantatge de l'ordre social es que permet a l'interessat/da acudir en auto defensa, tot i que és una opció que s'ha de considerar amb cautela, sobretot en atenció a la complexitat de l'assumpte.
- 2) Presentant una **querella** en la jurisdicció penal. En el cas que l'assetjament degenerés en un atac greu contra la integritat moral o física del perjudicat/da, resulta molt recomanable considerar la possibilitat d'interposar una querella en la via penal. El fet que s'hagin engegat altres accions per la via administrativa o jurisdiccional social no suposarà cap obstacle a la via penal, que és improrrogable.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions estan explícitament prohibits per aquest Protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.


- **L'assetjament sexual d'intercanvi** o vertical és considera com una **falta molt greu**.

- **L'assetjament sexual ambiental**, l'assetjament **per raó de sexe o orientació sexual** podrà ser valorat com a **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.
- **L'assetjament psicològic** podrà ser valorat com a **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.
- **L'assetjament per altres discriminacions** diferents a les esmentades en els punts anteriors, que vinguin donades per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, podrà ser valorat com a **falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.

En relació a això, respecte els empleats laborals s'aplicarà el règim de sanció corresponent atès el previst als articles 59 a 64 del Títol V Capítol I de la RESOLUCIÓ TSF/3150/2018, de 26 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació de diversos articles de l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de menys de 20.000 habitants (codi de conveni núm. 79100015072015) i el Títol VII de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Respecte el personal funcionari, s'aplicarà el règim de sanció corresponent atès el previst als articles 93 a 98 del Títol VII del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

La presentació d'una denúncia falsa d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions serà considerada una **falta molt greu**.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 Ajuntament del Morell
--	---	---

Les **conductes de represàlia** contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una **greu infracció disciplinària**.

SEGUIMENT DEL PROTOCOL


Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'AJUNTAMENT DEL MORELL.

- Representant/s del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Representant/s de l'Òrgan d'Instrucció.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Un cop posat en funcionament aquest Protocol a l'interior de l'Ajuntament, es realitzarà una primer reunió d'aquesta Comissió de Seguiment, en el termini màxim de sis mesos des de la seva implantació, per tal de poder valorar:
 - Que els mitjans divulgatius emprats des de l'Ajuntament per a posar en coneixement de tots/es els/les treballadors/es de la posada en funcionament d'aquest Protocol han estat correctes.
 - La correcta aplicació de les mesures digitals i organitzatives proposades en aquest mateix Protocol per tal de poder donar fàcil accessibilitat al seu contingut per a tots/es els/les treballadors/es.
 - Els dubtes i/o consultes que hagin pogut tenir els/les treballadors/es en relació al funcionament d'aquest Protocol.
 - El nivell d'estudi i anàlisi dels riscos psicosocials al interior del nostre Ajuntament per part del Servei de Prevenció aliè concertat.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I ALTRES DISCRIMINACIONS	 <p>Ajuntament del Morell</p>
--	---	---

- Les accions informatives - formatives específiques realitzades al personal implicat en el correcte funcionament d'aquest Protocol.
- Posteriorment, reunir-se anualment per tal de:
 - Poder revisar les denúncies d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, i com han estat resoltes.
 - Elaborar un Informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo si es considera necessari.