
CERTIFICAT

DECLARACIÓ DE FE PÚBLICA

ANTONI PÉREZ ZÚÑIGA, secretari de l'Ajuntament de Berga,

CERTIFICO que el ple de la corporació, en sessió Ordinari celebrada el dia 4 de març de 2010, va aprovar l'acord que es transcriu a continuació:

PROCEDIMENT

Proposta a JGL i Ple - Informe i certificat 2010/75

PROTOCOL RESPECTE L'ASSETJAMENT EN EL MARC DEL TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE BERGA

DISPOSICIÓ

El ple de la corporació acorda:

Primer i únic.- Aprovar el següent Protocol respecte l'assetjament en el marc laboral de l'Ajuntament de berga:

La Declaració Institucional

L'Ajuntament de Berga vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Berga tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Berga declara que l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa 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 intimidatòries per algú.

- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Berga es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una 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'empresa.

- 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 protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat, a Excm. Alcalde de l'Ajuntament de Berga

A. Definicions i exemples

L'**assetjament** es defineix com la conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

1) L'assetjament sexual ha estat definit com la 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.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent 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 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 (sense contacte físic):

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

- Apropament físic excessiu
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

2) 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 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.

- 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.

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).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com 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).

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.

3) Assetjament laboral:

S'entén per assetjament laboral o mobbing qualsevol pràctica o comportament que, amb independència de la seva causa o origen, suposi un atemptat sistemàtic i recurrent a la dignitat del treballador o treballadora, amb intenció de sotmetre'l emocionalment i psicològicament o d'anul·lar la seva capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de treball. Aquest comportament pot donar-se des d'un/a superior cap a un/a subordinat/ada, a la inversa o entre companys o companyes.

Sense ànim excloent, es consideren constitutives d'assetjament laboral les següents conductes:

- Designar les pitjors tasques o les més degradants, tasques innecessàries o que estiguin molt per sota o molt per sobre de les qualificacions o habilitats.
- No assignar cap tasca.
- El menyspreu professional davant de terceres persones.
- Restringir les possibilitats de comunicació amb els superiors i/o amb altres companys.
- Les crítiques constants a la vida privada, a les creences polítiques i/o religioses.
- Les burles, els insults, les amenaces verbals o de violència física.
- La difusió de rumors o difamacions.
- El maltractament físic.

B. Àmbit de la protecció:

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Berga però s'hi relacionen per raó de la seva feina. 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 sexual i l'assetjament per raó de sexe 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'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

C. Obligacions i orientacions:

Tota persona treballadora té dret a ser tractada amb dignitat i respecte a la seva intimitat, a la seva integritat física i moral i a la protecció de la seva

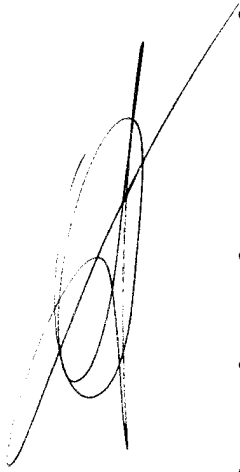
seguretat i salut, en un entorn laboral saludable, i, en virtut del contingut constitucional i legal d'aquest dret i d'acord amb les disposicions jurídiques vigents, s'ha de garantir aquest dret.

Tot treballador/ora té dret a rebre un tracte respectuós i digne i en virtut d'aquest dret, s'han d'adoptar mesures per assegurar que tothom gaudeixi d'igualtat d'oportunitats i de tracte, garantint un entorn laboral exempt de tot tipus d'assetjament, reconeixent que els comportaments que ocasionen danys a la salut mental i/o física i al benestar de les persones treballadores també perjudiquen els objectius i la tasca de l'Ajuntament.

L'Ajuntament de Berga i els òrgans de representació dels seus treballadors i treballadores, en aquest darrer cas, a través de la Comissió d'Igualtat i del Comitè de Seguretat i Salut, assumeixen la necessitat d'aprovar aquest protocol com una eina de prevenció i d'actuació per eliminar l'assetjament a la feina, que vincula el procediment administratiu per canalitzar les reclamacions que es puguin produir sobre aquest tema i planteja mesures per garantir un entorn laboral digne i saludable.

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament:

- Per a persones que consideren que estan patint assetjament:

- 
- Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, proveïdors/es- cal 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 volem que es repeteixin.
 - És important documentar l'assetjament: Prendre nota i registrar els incidents
 - Demanar suport a la persona de referència per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna.
 - Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

- Per a testimonis:

Si observes que un company 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. Has de denunciar-ho.

D. Informació, sensibilització i formació:

L'Ajuntament de Berga es compromet a formular i aplicar estratègies informatives i de capacitació amb una finalitat preventiva, de forma que tots els treballadors/ores, sense excepció, rebran informació respecte al funcionament pràctic d'aquest protocol en el termini màxim de tres mesos a partir de la seva aprovació pel Ple municipal. Els nous treballadors/ores i càrrecs electes rebran aquesta informació en el moment de la seva incorporació (manual d'acollida).

Amb l'objectiu de prevenir i evitar els comportaments d'assetjament a l'Ajuntament, es farà difusió d'aquest protocol entre tota la plantilla, publicant el seu contingut als mitjans de comunicació interns. Tots els treballadors i treballadores rebran una notificació de qualsevol modificació que es produeixi.

Tanmateix, l'Ajuntament, en el si de la Comissió de Seguiment i el Comitè de Seguretat i Salut corresponents, promourà les accions que s'estimin oportunes (formació, xerrades, jornades, elaboració de materials, etc.) per al compliment dels objectius d'aquest protocol.

E. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

L'Ajuntament de Berga es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Berga però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

L'Ajuntament de Berga, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat **dues persones de referència** per donar-te suport en aquest procés. Són la cap de l'Àrea de Recursos Humans, Carme Rodríguez, i un representant del Comitè (a ser possible un home) (e-mail i telèfon de cadascun).

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.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- 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.

F. Vies de resolució i resposta:

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions. Són:

- Formular una queixa i demanar l'assistència i recolzament d'una persona de referència per resoldre el problema (Via informal).
- Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'iniciï un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta. (Via formal).

VIA INFORMAL:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant la persona denunciada 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).

1er pas: Formulació d'una queixa (oral):

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació. Aquesta comunicació també es pot fer a través d'una tercera persona (un/a company/a...).

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.

2on pas: 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.

3er pas: Mediació informal:

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte parlant amb la persona denunciada per:

- Escoltar la seva versió dels fets.
- Informar-la que comportament assetjador és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar-la de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora, si és el cas.
- Comunicar-li que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

4rt pas: Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament 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.
- Es prenen mesures per evitar altres casos.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es guarden informes del que ha succeït (durant 1 any)

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.

VIA FORMAL:

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència han obtingut un resultat insatisfactori, si hi ha reincidència per part de la persona denunciada o hi ha un dictamen mèdic o psicològic que certifiqui que la persona està patint a causa de l'assetjament cal presentar una **denúncia interna** (per escrit) i sol·licitar que s'obri una investigació. La persona de referència també pot iniciar aquest procediment **d'ofici** tenint l'informe previ de com el problema no ha pogut resoldre's per la via informal. Per fer-ho ha de passar la informació a la Comissió, que decidiria les mesures que cal adoptar.

1er pas: Presentar una denúncia interna (escrita)

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a les persones de referència amb una denúncia interna, que 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.
- 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 la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, informar la Comissió, formada pels Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

2on pas: Instrucció del procediment

S'haurà d'elaborar un expedient informatiu on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

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 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 algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Si el dictamen d'aquests professionals ja existís prèviament seria d'obligat compliment iniciar el formal.

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.

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.

Amb l'expedient informatiu, Recursos Humans pot resoldre sobre això o si és necessari, obrir un expedient disciplinari i dictar mesures cautelars, entre les quals pot haver-hi el control mèdic per part de personal sanitari.

3è pas: Presa de decisions: Resolució.

En cas que es resolgui sense obrir l'expedient disciplinari, n'informarà les parts implicades i els delegats de prevenció.

El desenvolupament dels expedients disciplinaris està regulat normativament i, un cop conclòs, pot acabar en sanció per a la part actora o en tancament sense sanció a la persona inculpada.

La persona que assumeixi la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a l'òrgan específic encarregat de resoldre (*Comissió*) on expressi si hi

ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. L'expedient anirà signat per l'Alcalde.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament.

Un cop conclòs l'expedient disciplinari, tant si acaba en sanció com si acaba sense, s'informarà el Comitè de Seguretat i Salut dels resultats i de les mesures correctores adoptades.


Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si no hi acaba, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona assetjada.

4t. pas: Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.

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

G. Garanties del procés i terminis:

En la tramitació dels procediments previstos en aquest protocol s'observaran les següents garanties:

- 
- **Confidencialitat:** les persones de referència posaran de forma expressa en coneixement de totes les persones que intervinguin la prohibició de divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació.
 - **Restitució de les víctimes:** si s'han produït represàlies o perjudicis laborals durant l'assetjament, l'Ajuntament restituirà a la víctima en les condicions laborals en què es trobava abans de l'assetjament.
 - **Prohibició de represàlies:** Queden prohibides explícitament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia o participen en una investigació, sempre que no es demostrï una actuació intencionadament no honesta. A aquest efecte, l'Ajuntament garanteix el dret a fer servir els procediments previstos en aquest protocol sense por, per part de la persona afectada, de ser objecte d'intimidació ni de tracte discriminatori o desfavorable.
 - **Agilitat:** Els procediments a seguir seran àgils i ràpids, respectant la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades i estudiant-se objectivament totes les queixes amb independència de qui les formuli.
 - **Col·laboració:** Tots els membres de la plantilla requerits per participar en aquests procediments hauran de facilitar la gestió per

part seva i, com a norma general, qualsevol intent de gestionar les queixes d'assetjament a partir d'un procediment de mediació tindrà el suport de l'Ajuntament.

La persona acusada d'assetjament tindrà 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 sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

H. Sancions i accions correctives:

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

I. Creació d'una Comissió de Seguiment, formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de Recursos Humans.
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se a petició de les persones de referència si hi ha alguna denúncia per assetjament per rebre la informació del cas, avaluar-lo i poder-ne fer el seguiment i decidir les mesures a adoptar.
- Donar suport a les persones de referència en l'exercici de les seves funcions.
- Adoptar mesures de prevenció de l'assetjament.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.
- Reunir-se anualment per fer un seguiment de la incidència de casos.

Legislació.

La normativa actual presenta certa indefinició pel que fa a l'assetjament sexual, ja que molts comportaments assimilables a aquest tipus de conductes no hi estan tipificats i, per tant, no es poden sancionar des del punt de vista legal. No obstant això, la normativa que protegeix els treballadors davant l'assetjament és nombrosa.

- Normativa europea:

- El Tractat constitutiu de la Comunitat Europea, signat a Roma el 25.03.1957, indica ja, a l'article 119, que la política europea, pel que fa a les relacions laborals, anirà dirigida cap a la igualtat de sexes, i evitarà discriminacions per raó de sexe en qualsevol dels seus àmbits.
- El Codi de conducta europeu, tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, 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, també qualifica l'assetjament sexual com una pràctica contrària a la igualtat de tracte entre homes i dones i especifica la conveniència de prohibir aquest tipus de discriminació. A aquest efecte, en fa la definició al paràgraf 4t. de l'article 2.2.

- Normativa espanyola:

La Constitució espanyola tutela els drets fonamentals (dret a la integritat física, dret a la intimitat personal, etc.):

- L'article 1.1 proclama que *Espanya (...) propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.*
- L'article 9.2 diu que *correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.*
- L'article 14 afirma que *els espanyols són iguals davant la llei, sense que prevalguin discriminacions per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.*
- L'article 18.1 expressa que *es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.*
- L'article 35.1 enuncia que *tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball*

(...,) sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

- L'article 53.2 declara que *qualsevol ciutadà pot reclamar la tutela de les llibertats reconegudes en l'article 14 (...) davant els tribunals ordinaris mitjançant un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat.*

- **El Codi penal:** l'article 184 diu que *qui demanés favors sexuals per a si mateix o per a un tercer valent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o anàloga, amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima algun dany relacionat amb les expectatives que pot tenir en l'àmbit d'aquesta relació, serà castigat com a autor d'assetjament sexual amb la pena d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos.*

- **L'Estatut dels treballadors:**

- L'article 4.2.c) afirma que, *en la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret a no ser discriminats per a l'ocupació, o un cop contractats, per raons de sexe...*

- El mateix article 4.2.e) diu que *els treballadors tenen dret a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.*

- L'article 96.11 qualifica com *infracció molt greu els actes de l'empresari contraris al respecte a la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.*

- També, l'article 96.14 sanciona com *infracció molt greu l'assetjament sexual, quan tingui lloc en l'àmbit que abasta les facultats de la direcció empresarial.*

- **La Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals:**

- L'article 2 estableix que *l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.*

- L'article 4 defineix el *risc laboral com la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball.*

- **La Llei d'infraccions i sancions d'ordre social:**

- L'article 8.11 considera *infraccions molt greus els actes de l'empresari contraris al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat dels treballadors.*

- L'article 8.13 qualifica, així mateix, d'*infracció molt greu l'assetjament sexual quan tingui lloc dins l'àmbit d'abast de les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu.*

- **La Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social:** L'article 37 afegeix a l'article 96 de l'Estatut dels treballadors un nou apartat 14, pel qual es considera infracció greu *l'assetjament sexual quan es produeixi en l'àmbit que abasta les facultats de la direcció empresarial.*
- **La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social** estableix mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació a la feina: l'article 37 modifica el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de manera que l'article 4.2.e) queda redactat en els termes següents: *Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual ...*

A banda de tota aquesta normativa, també existeix un important volum de jurisprudència on poder documentar-se.

I perquè així consti, per al seu coneixement, estenc aquest certificat, d'ordre i amb el vistiplau de l'alcalde, Juli Gendrau i Farguell, a reserva del text que resulti de l'aprovació de l'acta, al municipi el dia 5 de març de 2010.

Vist i plau,

L'alcalde

Juli Gendrau i Farguell

El secretari

Antoni Pérez Zúñiga