

Núm. expedient.: X2019001681 - 1376-000009-2019

DECRET

Antecedents

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Anglès, aprovat en sessió plenària de 30 de gener de 2018 preveu en el seu objectiu específic 7 el desplegament d'un protocol d'actuació per abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament d'Anglès.

La normativa aplicable als empleats públics recull l'assetjament com una falta molt greu, que pot ser objecte de la màxima sanció prevista a la normativa. També es poden imposar sancions administratives a les Administracions Públiques que realitzin actes contraris al respecte a la intimitat i a la dignitat dels seus treballadors de règim laboral.

La finalitat dels Protocols d'actuació en aquesta matèria és donar recursos als treballadors presumptament afectats per l'assetjament per tal que es comprovi si realment s'esdevé aquesta situació, i prendre les mesures destinades a impedir-lo.

Així mateix, l'assetjament psicològic s'inclou dins del concepte més genèric de risc laboral, definit com qualsevol situació que generi la mera possibilitat de patir una malaltia, patologia o lesió amb motiu del treball, i per tant, s'ha d'integrar dins de la política de prevenció de riscos laborals de l'Administració, de forma que la tutela davant l'assetjament psicològic es pot reconduir cap al deure genèric de protecció eficaç de la salut dels treballadors a càrrec de l'empresari.

Per tot l'anterior, des de l'Alcaldia es va proposar als representants dels treballadors de l'Ajuntament d'Anglès el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament, que tracta expressament els casos d'assetjament sexual, amb els supòsits d'actuació en cas d'assetjament laboral o psicològic.

La negociació col·lectiva d'aquest nou Protocol va tenir lloc el dia 12 de novembre de 2019.

Vist l'informe-proposta emès per la Tècnica d'Administració General de l'Ajuntament d'Anglès de data 13-11-2019.

MARC NORMATIU:

- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el 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.
- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució Espanyola.
- Articles 15.2 i 40.8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, de 19 de juliol de 2006.
- Articles 173, 316 i 318 del Codi Penal, Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre.
- Article 32 de la Llei 33/2011, de 4 d'octubre, General de Salut Pública.
- Art. 156 del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social
- Articles 92.h i 115.b 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.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració del la Generalitat de Catalunya.
- 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.

- Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa 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 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.
- Article 95.2.b) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Article 4.2.c i e) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Guia d'actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre riscos psicosocials (2012).
- Criteri Tècnic 69/2009, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre actuacions en matèria d'assetjament i violència en el Treball.

L'òrgan competent per aprovar el protocol d'actuació en casos d'assetjament és l'Alcaldia, ja que no es tracta d'una norma reglamentària, i té efectes administratius i jurídics cap al propi personal de la Corporació (article 34.1.o de la Llei 7/1985, de Bases de Règim Local).

Resolució

Per tot l'anterior, i en virtut de les atribucions que legalment tinc conferides,

RESOLC

Primer. APROVAR el Protocol per a la prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'ajuntament d'Anglès, que ha estat objecte de negociació amb els representants dels empleats funcionaris i laborals de la corporació, amb el redactat que consta a l'expedient, i els seus annexes que diu:

“...

1. OBJECTE DEL PROTOCOL I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

Objectiu general

El protocol per a la prevenció i l'abordatge de tot tipus d'assetjament a l'àmbit laboral pretén prevenir i combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic a l'Ajuntament d'Anglès.

Objectius específics

- Configurar i establir un circuit per a la detecció i abordatge de casos d'assetjament.
- Organitzar les mesures de formació i accions de prevenció per al personal de l'Ajuntament.

Legislació de referència

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.

A més a més, les persones treballadores tenen reconegut, en el desenvolupament de les seves relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i de la seva dignitat (Reial Decret Legislatiu 1/1995 art. 4).

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de forma especial en el seu article 48 "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball".

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènens i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Sota aquesta normativa, s'ha posat l'accent, en articular, a vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc del propi Ajuntament.

2. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS

L'assetjament dins l'àmbit laboral es pot 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 poder ser considerades assetjament.

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament pot afectar tant dones com homes i es pot produir, també, entre persones del mateix sexe.

Pot produir-se entre companys/es (assetjament horitzontal); d'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent); i per part d'una persona subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considerarà assetjament dins l'àmbit laboral quan afecta una persona vinculada externament a l'entitat o es produeix per part d'aquesta: ciutadania, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

2.1 L'Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe és la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona o pel fet de no respondre als paràmetres atribuïts tradicionalment al gènere masculí:

- Mostrar conductes discriminatòries envers aquesta persona.

- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'aquesta persona.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- 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 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).
- Denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.

2.2 L'Assetjament sexual

L'assetjament sexual és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, creant un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

2.2.1 Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Expressar formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies o 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.
- Expressar demandes de favors sexuals.

2.2.2 No verbal

- Mostrar mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual.

2.2.3 Físic

- Tenir un apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Dins l'assetjament sexual, es troba l'anomenat 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.

2.3 Assetjament psicològic o *mobbing*

L'assetjament psicològic és la pràctica continuada de violència psicològica, anomenada *mobbing*. Habitualment l'exerceix una persona de rang superior envers una de subordinada, però el *mobbing* també pot ser horitzontal (entre iguals), o fins i tot ascendent (persona subordinada cap a una de superior).

Són aquelles situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen violència psicològica extrema de forma sistemàtica sobre una altra persona al lloc de feina.

L'assetjament psicològic o *mobbing* destrueix l'estabilitat psicològica d'una persona mitjançant el descrèdit i el rumor. Es pot practicar assetjant en grup, de tal manera que la víctima no es pugui defensar, no pugui parlar, o bé que la seva paraula no tingui cap valor. La indefensió de la víctima prové de la passivitat dels testimonis de la violència.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

2.3.1 Abús d'autoritat

- Falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- Assignació de tasques molt per sota de les capacitats.
- Que el càrrec superior prohibeixi o restringeixi les relacions amb la resta de l'equip.
- Assignar tasques amb dades errònies.

2.3.2 Tracte vexatori

- No dirigir la paraula a la persona treballadora.
- Tractar a una persona com si no existís.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina.
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic.

2.2.3 Conducta discriminatòria

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat, discapacitat, etc.

2.4 Exclusions

Quedaran exclosos del concepte d'assetjament en l'àmbit laboral aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret, que es poden donar en el marc de les relacions humanes.

3. ÀMBIT SUBJECTIU

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament pot 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'entitat) i no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

4. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

4.1 Drets i obligacions

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes. Al següent apartat s'expliquen les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar enfront una situació d'assetjament.

L'obligació de tractar les altres amb respecte. Totes les persones de l'Ajuntament tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats/des, persones usuàries i proveïdores. És important mostrar respecte i consideració envers totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

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 ja s'ha resolt un cas.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

4.2 Orientacions pràctiques per la víctima d'una situació d'assetjament

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament, l'Ajuntament reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i dóna suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

- A. 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.**

Per exemple, parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, fer-li saber per escrit. L'escrit hauria de contenir:

- 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 denúncia interna sota aquest protocol.

- B. Documentar l'assetjament: prendre nota i registrar els incidents.**

És important prendre nota de qualsevol incident, detallant què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha tingut lloc –especificant dia i hora–, com s'ha produït i si hi ha algú altre que ho hagi presenciats. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

C. Demanar suport.

En cas que resulti difícil o impossible adreçar-se directament a la persona que està assetjant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor. L'Ajuntament ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Aquestes persones convocaran la Comissió d'Investigació per tal de començar la investigació, previ consentiment de la persona presumptament assetjada, i escolliran a una de les persones representants per tal de:

- Demanar consentiment a la persona afectada per iniciar el protocol.
- Adreçar-se a la persona presumptament assetjadora en nom de la persona afectada; fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar a la persona afectada sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

D. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia institució (denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'Ajuntament: demanar l'assistència d'una persona de referència i, si s'escau, presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa o judicial per protegir els drets i sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes es pot 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 poden facilitar també informació, suport i assistència.

4.3 Orientacions pràctiques pels testimonis davant d'una situació d'assetjament

Si observes que alguna persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, 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.

A. Advertir a 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 que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

B. 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 continua, es recomana que l'afectat/da ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

C. Informar-ne, demanar suport i/o presentar una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta té dret a presentar una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

5. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'Ajuntament es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip de govern per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

L'Ajuntament d'acord amb la representació dels treballadors/res garantirà que:

- Es distribueixi una circular informativa (ANNEX I) a totes les persones treballadores i al personal que, tot i no formar part de la plantilla, presti serveis a l'Ajuntament. Així com també a les noves incorporacions.
- El protocol estarà disponible i accessible per a tota la plantilla al tauler d'anuncis o al web municipal.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'entitat que farà esment a aquest protocol.

L'Ajuntament d'acord amb la representació dels treballadors/res, organitzarà accions específiques de formació a tot el personal, entorn de:

- Què és i què no és assetjament.
- La política de prevenció de tot tipus d'assetjament.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

L'Ajuntament d'acord amb la representació dels treballadors/res, organitzarà accions específiques de formació a les persones directament relacionades amb l'execució d'aquest protocol, en l'àmbit de la mediació de conflictes, els protocols d'assetjament, aspectes jurídics, etc.

6. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

6.1 Estructura

A efectes del present Protocol, es considera:

Persona protegida: el personal de l'Ajuntament d'Anglès, independentment del tipus de relació laboral.

Denunciant - tota persona que hagi formulat una denúncia interna en virtut del present protocol.

Denunciada - tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una denúncia interna per presumpte assetjament.

Protecció del dret a la intimitat i a una protecció integral de la salut - En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment. A tota aquella persona que hagi pogut participar en qualsevol de les fases del procediment se li exigirà el deure de confidencialitat, que impedeix explicar, difondre o informar sobre el procés.

El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà per l'establert en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Des de l'inici del procediment iniciat per la Comissió d'Investigació, tant la persona denunciant com la denunciada tindran dret d'accés al material existent en relació amb el procés. Aquest accés no inclou el contingut de la denúncia, que ha de ser sempre confidencial i que no ha de formar part del procediment.

L'Ajuntament s'assegurarà que les persones que intervinguin en qualitat de testimoni o facilitin informació, no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies.

Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà un assumpte disciplinari.

L'Ajuntament adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut del treballador o treballadora que hagi estat víctima d'assetjament en el seu àmbit. A més a més, oferirà el suport organitzatiu i psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.

Així mateix, l'Ajuntament garantirà en tots els casos, el desenvolupament de les fases del procediment, una vegada activat aquest protocol.

La persona de referència - És aquella persona que ha estat designada per part de l'Ajuntament (mitjançant un acord amb la representació de les persones treballadores) per conformar la Comissió d'Investigació del present protocol i rebre aquelles denúncies per part del personal sobre una possible situació d'assetjament laboral.

La persona de referència tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Haurà de tenir el següent perfil:

- Ha de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ha d'ésser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Ha de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.
- Ha de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

Les persones de referència a l'Ajuntament d'Anglès són¹ :

Nom, cognom i àrea	Dades de contacte
Eugènia Iglesias (Serveis Territorials)	eiglesias@angles.cat
Anna Parpal (Secretaria)	aparpal@angles.cat
Joan Bohórquez (Policia Local)	cappl@angles.cat
Gerard Jou (RRHH)	gjou@angles.cat

Funcions de la persona de referència

Donar assessorament a les persones que li sol·licitin i rebre la denúncia verbal o escrita de la persona presumptament assetjada. Quan això ocorri, convocarà a la Comissió d'Investigació per activar aquest protocol.

La Comissió d'Investigació

És un òrgan format per les persones de referència d'aquest protocol, membres del propi Ajuntament, constituïda per investigar una denúncia sobre possible assetjament laboral.

La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació. Per a realitzar aquesta tasca, es podrà sol·licitar suport al Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament o a una altra empresa experta en la matèria.

La constitució de la Comissió d'Investigació quedarà definida des del moment que es faci l'aprovació del protocol amb l'acord dels representants legals de les persones treballadores.

¹ L'actualització de les dades de les persones membres de la Comissió d'Investigació es farà en l'Annex d'aquest Protocol

La constitució de la Comissió d'Investigació s'haurà de comunicar al Comitè de Seguretat i Salut.

Funcions de la comissió

Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.

Al rebre una denúncia parlaran amb la persona presumptament assetjada per tal de sol·licitar-li el consentiment per escrit de l'inici de la investigació (Annex II).

Parlar amb les persones implicades i possibles testimonis.

Redacció d'actes de totes les reunions.

Establir els procediments necessaris per recaptar informació objectiva respecte a les denúncies rebudes.

Elaboració de propostes per a la millora de la situació denunciada.

Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a l'Alcaldia de l'Ajuntament perquè es portin a terme les actuacions preceptives.

Recursos

L'Alcalde o alcaldessa, o la persona regidora en qui delegui, es compromet a posar a disposició de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per la realització d'aquesta activitat, així com la contractació de persones expertes externes, en cas que sigui necessari l'assessorament.

6.2 Procediment d'actuació

Ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

Comunicació

En el cas que una persona treballadora consideri que està passant per una situació tipificada com a assetjament en l'àmbit laboral podrà dirigir-se a qualsevol de les persones de referència, preferiblement per escrit (correu postal, correu electrònic, etc).

La comunicació, sigui verbal o escrita, haurà d'especificar el següent:

- Identificació de la persona denunciant

- Identificació de la persona víctima (en cas que no sigui la mateixa que la denunciant)
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables de la situació d'assetjament
- Descripció del fets objecte de la comunicació

La persona de referència convocarà una reunió amb la Comissió d'Investigació, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la recepció de la comunicació, per tal de definir les accions a seguir.

La Comissió decidirà quin membre o membres mantindrà una entrevista amb la persona afectada, on se li facilitarà el consentiment d'inici de la investigació (Annex II) i se li sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets.

L'activació del protocol només es farà prèvia signatura de l'autorització d'inici d'investigació de la persona denunciant.

Investigació

S'iniciarà la fase d'investigació per part de la Comissió d'Investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions (Annex III).

La fase d'investigació inclou, entre d'altres actuacions: la declaració de la persona denunciant, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de les proves aportades i les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas.

Tant la persona denunciant com denunciada podrà assistir acompanyada d'una persona representant sindical o d'una persona de la seva confiança a les trobades amb la Comissió d'Investigació.

En aquesta fase hi intervindran de manera activa la persona cap de la secció o responsable de les persones denunciants i denunciades, sempre que no hi estigui implicada.

En tot el procés la Comissió podrà sol·licitar l'assessorament d'una persona experta externa.

Mesures cautelars



En funció del cas, es podran aplicar possibles mesures cautelars com la separació de la persona afectada del focus del conflicte.

Mentre no es resolgui el cas, aquestes mesures no podran suposar per la persona denunciant, ni per la denunciada, un perjudici en les seves condicions de treball.

Quan la constatació dels fets no fos possible, la persona denunciant no serà objecte de represàlia alguna, tret que es demostrés la falsedat de les acusacions, en aquest cas s'iniciarà l'expedient disciplinari oportú.

Informe de conclusions

D'acord amb la valoració realitzada de la situació, a l'informe es proposaran les mesures correctores precises per donar fi o minimitzar el risc laboral que s'ha produït, de conformitat amb l'article 15 de la Llei 8/1997, de Prevenció de Riscos Laborals.

La resolució es comunicarà a l'Alcaldia de l'Ajuntament perquè prengui les decisions pertinents i estableixi les actuacions a realitzar. Aquestes actuacions es comunicaran a la persona afectada, persona denunciada, responsable del departament i a aquelles persones que es consideri necessari.

Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma falta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada i/o a l'Ajuntament, la Comissió podrà instar la corresponent actuació disciplinària, independentment les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

Expedient disciplinari

En els casos pertinents es podrà sol·licitar l'obertura d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu, greu, o lleu d'acord amb els fets provats.

Atenció a la persona assetjada

Si es confirma la situació d'assetjament, l'Ajuntament facilitarà a la persona assetjada suport mèdic i psicològic en cas que aquesta així ho sol·liciti.

Seguiment

La Comissió haurà de supervisar la situació posterior per assegurar-se que l'assetjament ha cessat.

ANNEX I

CIRCULAR INFORMATIVA

Assetjament en l'àmbit laboral Ajuntament d'Anglès

1. QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL?

L'assetjament dins l'àmbit laboral es pot manifestar en una gran varietat de formes i pot afectar tant dones com homes. Pot produir-se entre companys/es (assetjament horitzontal); d'un comandament a una persona subordinada (assetjament vertical descendent); i per part d'una persona subordinada a un comandament (assetjament vertical ascendent).

2. TIPUS D'ASSETJAMENT:

- a. L'assetjament per raó de sexe és la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona.
- b. L'assetjament sexual és la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat d'índole sexual.
- c. L'assetjament psicològic és la pràctica continuada de violència psicològica, també anomenada *mobbing*.

3. QUÈ NO ÉS ASSETJAMENT?

- Quan es busca millorar el treball.
- Autoritarisme excessiu.
- Aquella activitat laboral que per si mateixa comporta un aïllament de la persona treballadora.
- Falta de comunicació.
- Friccions o tensions puntuals.

4. ACTUACIONS DE L'AJUNTAMENT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL:

- Declaració institucional on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol comportament o conducta d'assetjament, defensant el dret de tot el personal a ésser tractat amb dignitat i on s'indica de forma explícita que els comportaments d'assetjament no es permetran.
- Desenvolupament d'un protocol d'actuació que identifica les situacions d'assetjament i informa del procediment a seguir per la víctima davant una

situació d'aquest tipus, assegurant la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.

- En aquest protocol s'ha creat la figura de la persona de referència, que és aquella persona que ha estat designada per part de l'Ajuntament per rebre les denúncies del personal sobre qualsevol possible situació d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Programa d'informació i formació dirigida al personal sobre els aspectes d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Establiment de normes aplicadores de sanció.

5. QUÈ FER SI ET TROBES EN UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament has d'informar de la situació a qualsevol de les persones de referència que estableix aquest protocol.

Ella t'informarà sobre els teus drets i obligacions i les diferents opcions per procedir amb la resolució del problema.

La denúncia haurà de dirigir-se a la persona de referència per escrit. Aquesta, realitzarà els tràmits oportuns, i, si s'escau, activarà el protocol prèvia autorització signada de la persona denunciant, garantint la confidencialitat en tot moment.

Persones de referència:

Nom, cognom i àrea

Eugènia Iglesias (Serveis Territorials)

Anna Parpal (Secretaria)

Joan Bohórquez (Policia Local)

Gerard Jou (RRHH)

Dades de contacte

eiglesias@angles.cat

aparpal@angles.cat

cappl@angles.cat

gjou@angles.cat

ANNEX II

CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESUMPTA ASSETJAMENT

DADES PERSONALS

Nom i cognoms:.....

NIF:.....

Telèfon de contacte:.....

Mail:.....

CONSENTIMENT

Consenteixo que es comenci la investigació sobre el presumpte assetjament i 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 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals).

Localitat i data

Signatura

ANNEX III

INFORME DE CONCLUSIONS

Cas:.....

Data:.....

PROCEDIMENT

Explicar les entrevistes a la persona que presenta la denúncia, als possibles testimonis, a la persona denunciada, si ha estat necessari assessorament extern (professionals de psicologia, dret, medicina...), etc.

RESULTATS DE LA INVESTIGACIÓ

Indicar si hi ha indicis d'assetjament (quin tipus) o no, o si la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

MESURES CORRECTORES

Signatura de les persones de referència en cas d'assetjament (mínim dues terceres parts de la Comissió d'Investigació).

ANNEX IV

INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL

Nombre de denúncies i/o assessorament, tipologia:

Modificacions i noves adaptacions del protocol:

Contingut del protocol, documentació (sol·licitud, informes, etc.), membres de la Comissió.

Data:..... Signatura de la Comissió d'Investigació

...”

Segon.- El Protocol per a la prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'ajuntament d'Anglès tindrà efectes a partir de la data de la seva aprovació.

Tercer.- PUBLICAR aquest Protocol i els seus Annexos a la intranet de l'Ajuntament d'Anglès i al Portal de Transparència de l'Ajuntament d'Anglès.

Quart. DESIGNAR en el càrrec de persones de referència en matèria d'assetjament als empleats de l'Ajuntament d'Anglès: Sra. Eugènia Iglesias (Serveis Territorials), Anna Parpal (Secretaria General), Joan Bohorquez (Policia Local) i Gerard Jou (Organització i Recursos Humans Corporatius). Aquesta designació estarà en vigor fins a nova resolució que s'instrumentarà mitjançant decret d'Alcaldia.

Anglès, a la data de la signatura

Àstrid Desset i Desset
Alcaldessa

Ignacio López Salvador
El Secretari