



AJUNTAMENT DE L'AMETLLA DE MAR

PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT
DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I/O
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE DINS L'ENTORN
LABORAL

ÍNDEX DEL PROTOCOL

1. PREVENCIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I/O SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	3
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
3. DEFINICIONS	4
3.1. Definicions generals del procediment	4
3.2. Definició d'assetjament psicològic o mobbing	5
3.2.1 Formes d'expressió d'assetjament psicològic	6
3.3. Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe	8
3.3.1 Formes d'expressió d'assetjament sexual i per raó de sexe	9
3.3.2 Grups d' especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	11
3.4. altres tipus de conflictes que no es poden considerar assetjament	11
4. ABORDATGE DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	13
4.1. Declaració de principis	14
5. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT	16
5.1. Compromís i confidencialitat	16
5.2. Inici del procediment	17
5.3. Desenvolupament del procediment d'actuació	18
5.4. Gestió documental i registres	22
5.5. Prevenció	22
ANNEX: COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	25

1. PREVENCIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I/O SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

El present procediment descriu el procés a seguir per tot el personal que es troba realitzant la seva activitat laboral en els diferents centres de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar en cas de trobar-se exposat a situacions de conflictes interpersonals, assetjament psicològic (mobbing) o assetjament sexual i per raó de sexe, amb aplicació de diferents mesures d'anàlisi, mediació i resolució guiades per una comissió; prenent en consideració la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i, per últim, el respecte a la llei i als altres.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar acorda formular i aplicar estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació, amb l'objecte no només de prevenir l'assetjament, sinó també d'influenciar sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'organització, de conformitat amb l'esperit i la intenció del present acord; tant de les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat com la resta del personal rebran informació respecte del funcionament pràctic d'aquest procediment.

En aquesta línia, l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar promou la conscienciació i prevenció de les diferents situacions de conflictes interpersonals, assetjament psicològic (mobbing) o assetjament sexual i per raó de sexe.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest procediment s'aplica a tot el personal de l'ajuntament i a totes les persones que mantenen una relació laboral amb el personal de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar.

Es **consideraran incloses, a efectes de l'aplicació d'aquest procediment**, les següents situacions:

- Assetjament psicològic (mobbing).
- Assetjament sexual i per raó de sexe.

Per altre part **no són d'àmbit d'aplicació** d'aquest procediment:

- Agressions sexuals.

- Relacions interpersonals que generen un mal clima laboral.
- Situacions relacionades amb altres factors de risc psicosocial (Estrés, Burnout, etc.)
- Altres no relacionats amb l'assetjament psicològic o sexual i per raó de sexe.

En aquests casos la Direcció, determinarà les mesures i/o accions oportunes a emprendre.

Per a tots aquests casos se seguiran altres vies i mitjans de resolució que no són els propis d'aquest procediment.

3. DEFINICIONS

3.1. Definicions generals del procediment

L'expressió “**Persona Protegida**” fa referència a totes les persones que formen part de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, emparades per el present procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, ja sigui com a demandant o com a demandat o demandada.

L'expressió “**demandant**” fa referència a tota persona que comunica una situació d'assetjament.

L'expressió “**demandat**” o “**demandada**” fa referència a tota persona acusada de sotmetre'n una altra a una situació d'assetjament.

L'expressió “**comunicar una situació d'assetjament**” fa referència a la comunicació que realitza un treballador o una treballadora de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar sobre la situació d'assetjament que, segons la seva opinió o percepció, es trobi patint, dirigida a les persones que formen la comissió d'investigació.

L'expressió “**conciliació**” fa referència al procés pel qual s'insta les diferents parts a resoldre les qüestions o conflictes entre elles i poder aconseguir una solució mútuament acceptable que elimini la situació presentada.

3.2. Definició d'assetjament psicològic o mobbing

En l'actualitat l'assetjament psicològic o mobbing té diferents definicions, segons els experts en la matèria:

Segons la NTP 854 de l'INSHT, s'entén per assetjament psicològic en el treball l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra / es que actuen davant la / es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i prolongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat, provocant en moltes ocasions absentisme, baixes i/o abandonament del lloc de treball.

Aquesta violència psicològica, de vegades es realitza en funció del sexe, la raça, l'edat, opinió, religió, circumstàncies personals o socials de la víctima i en tots els casos, atempta contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica de una persona.

Existeixen altres definicions per l'assetjament psicològic o "mobbing", exposant a continuació algunes d'elles:

- La definició que realitza H. Leymann sobre el "mobbing", que en castellà es podria traduir com "acoso psicológico", estableix que són situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de forma sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball.
- La Comissió Europea el defineix com el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat / a és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant un temps prolongat, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu i / o l'efecte de fer-li el buit.

- L'Agència Europea el defineix com el comportament irracional repetit respecte a un empleat o grup d'empleats, que constitueix un risc per a la salut i seguretat, física i mental.

Les situacions d'assetjament psicològic o mobbing a les que poden trobar-se exposades poden implicar:

- ✗ Atacs verbals reiterats.
- ✗ Denigració i/o aïllament social.
- ✗ Violència física i/o psicològica.

L'assetjament psicològic pot trobar-se sota tres supòsits:

- a) Descendent (del superior a l'inferior jeràrquic) també anomenat "bossing".
- b) Ascendent (del o dels inferiors jeràrquics al superior).
- c) Horitzontal (entre treballadors de igual rang o posició jeràrquica).

L'expressió d'assetjament psicològic cap a un individu es pot manifestar de diverses formes, fins i tot amb un alt grau de sofisticació, a partir de diferents actituds i comportaments.

3.2.1 Formes d'expressió d'assetjament psicològic

A títol d'exemple es descriuen a continuació les diferents accions d'assetjament psicològic en el treball que tenen potencial per afectar la salut dels treballadors:

Accions o atacs a les víctimes amb mesures organitzatives:

- Mesures destinades a excloure o aïllar de l'activitat professional a una persona protegida.
- El superior restringeix a les persones la possibilitat de parlar.
- L'abús de poder a partir del menyspreu persistent a la tasca d'una persona protegida, o de la fixació d'objectius amb terminis impossibles d'assolir, o de l'assignació de tasques impossibles.
- El control desmesurat o inapropiat del rendiment d'una persona protegida.
- Canviar la ubicació d'una persona amb la finalitat de separar-la dels seus companys.
- Prohibir als companys que parlin amb una persona determinada.

- Jutjar el treball d'una persona de manera ofensiva.
- Qüestionar reiteradament les decisions d'una persona amb la finalitat de menysprear-la.
- Assignar a una persona tasques molt per sota del seu lloc de treball o categoria professional injustificadament.
- Assignar tasques degradants.
- Deixar de donar tasques i activitats a les funcions inherents al seu lloc de treball.
- Assignar regularment tasques amb consignes errònies voluntàriament.

Accions o atacs a les relacions socials de la víctima:

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb la víctima a partir de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-se directament amb ella.
- No dirigir la paraula a una persona.
- Tractar una persona com si no existís.

Accions o atacs a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentment la vida privada d'una persona o el seu aspecte físic.
- Terror telefònic portat a terme per l'hostigador.
- Fer semblar estúpida una persona de forma reiterada.
- Comentaris sobre el fet que una persona tingui problemes psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats d'una persona.
- Imitar els gestos, les veus, etc., d'una persona.
- Mofar-se de la vida privada d'una persona.

Violència física:

- Amenaces de violència física.

Accions o atacs a les actituds de la víctima:

- Atacs a les actituds i creences polítiques i/o religioses.
- Mofes a la nacionalitat i/o raça de la víctima.

- Mofes per la condició sexual.

Agressions verbals:

- Crits o insults.
- Critiques permanents i en mal to del treball que realitza la persona.
- Amenaces verbals.

Rumors

- Parlar malament d'una persona per darrera amb la intenció de perjudicar-la professionalment i/o personalment.
- Difondre rumors sobre la víctima amb la finalitat de perjudicar-la.

3.3. Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'assetjament sexual i per raó de sexe forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores.

La recomanació de les Comunitats Europees 02/31 de 27 de Novembre de 1991, relativa a la dignitat de la dona i l'home en el treball, aborda l'assetjament sexual com:

"La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs la conducta de superiors i companys".

Resultant inacceptable si:

- Aquesta conducta és indesitjada, irraonable i ofensiva per a la persona que és objecte de la mateixa.
- La negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta (inclosos els superiors i els companys), s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i l'ocupació, sobre la continuïtat del mateix, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació.

- Aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa, i que aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte.

En aquest sentit són elements a destacar la naturalesa clarament sexual de la conducta d'assetjament, el que aquesta conducta no és desitjada per la víctima, es tracta d'un comportament molest, l'absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

El tipus d'assetjament sexual més utilitzat és el "quid pro quo"; en aquest tipus d'assetjament, el que es produeix és pròpiament un xantatge sexual d "'això a canvi d'això". A través d'ell es força a un empleat / a a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball. Es tracta d'un abús d'autoritat pel que solament pot ser realitzat per qui tingui poder per proporcionar o retirar un benefici laboral.

Un aspecte rellevant sobre la freqüència de l'assetjament sexual és que la majoria de les víctimes d'assetjament són objecte d'episodis reiterats i no d'incidents aïllats.

Encara que, generalment, l'assetjament no es concep com una cosa esporàdica i aïllada sinó com una situació insistent, reiterada i d'acorralament, un únic episodi de la suficient gravetat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

3.3.1 Formes d'expressió d'assetjament sexual i per raó de sexe

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals amb l'ànim d'ofendre.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.

- Invitacions persistents per participar en accions socials lúdiques, amb la finalitat de complaença sexual 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 de manera no desitjada per la víctima.
- Demandes de favors sexuals

No verbal

- Gestos obscens
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual dirigides específicament cap a la víctima amb caràcter ofensiu.

Físic

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

La principal diferència entre l'assetjament sexual i per raó de sexe rau en que el caràcter de l'assetjament sexual és purament de naturalesa sexual i en l'assetjament per raó de sexe el caràcter d'aquest assetjament ve motivat en base al sexe al que pertany la víctima (tant si és home o dona).

3.3.2 Grups d' especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

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

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic).
- Dones amb discapacitats.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Un altre grup vulnerable, és el de persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).

3.4. Altres tipus de conflictes que no es poden considerar assetjament

No tindran la consideració d'assetjament aquelles conductes puntuals que impliquen un conflicte aparegut en el marc de les relacions humanes i que evidentment afectin l'àmbit laboral, que es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i les relacions laborals. Encara així sempre hi ha que evitar que els conflictes deriven en qualsevol forma de violència en el treball i es converteixin en habituals o desembocuin en conductes d'assetjament.

El conflicte interpersonal dins l'entorn laboral s'entén com les diferències que sorgeixen entre les persones per causa d'un possible intercanvi d'informació i/o opinions i, que generen confrontació entre elles; de l'intent d'assolir un dret; de l'oposició a una decisió i la lluita o la discussió entre uns i altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

Els principals conflictes són:

- a) Conflicte d'interessos.
- b) Conflicte de poder.
- c) Conflicte d'identitat.
- d) Conflicte ideològic.

Altres situacions de possible conflicte interpersonal són:

- a) Comportament "tirànic", poc respectuós d'un/a treballador/ra cap altres treballadors, de forma habitual.
- b) Crítiques o avaluacions del treball explícites.
- c) Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.
- d) Un acte singular: canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- e) Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- f) Altres conflictes personals dins l'àmbit privat del treballador/ra

4. ABORDATGE DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Existeixen diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe.

La persona que considera que està patint una situació de assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe té diferents vies per abordar i resoldre el problema:

- **Adreçar-se directament a la persona autora dels fets: acció directa**

El Codi de Conducta Europeu recomana a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament, intentin resoldre la situació parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives.

- **Utilitzar les vies internes de protecció i resolució**

Fer us de les pautes establertes en el procediment de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe definit per l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, demanant suport i sol·licitant que s'obri un procés d'investigació.

- **Acudir a la via administrativa o a la via judicial per a la protecció dels seus drets (vies externes)**

Cada procés o situació d'assetjament dependrà de diferents factors que caldrà considerar, per si es necessari acudir a vies externes (gravetat, abast de l'incident, expectatives, etc.).

4.1. Declaració de principis

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar té l'obligació de garantir la correcta gestió de casos comunicats pels treballadors o les treballadores en referència a les situacions o conflictes que puguin afectar la seva salut i que suposin un risc per a les persones, tant en l'àmbit físic com psíquic.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar declara que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental, de conformitat amb la declaració Universal dels Drets Humans de l'OIT, l'entitat reconeix la necessitat d'adoptar mesures per garantir que tots els treballadors/res de l'entitat gaudeixin d'igualtat de tracte, i manifesta que totes les formes d'assetjament constitueixen una falta molt greu que no pot ni ha de ser tolerada.

Els comportaments abans citats ocasionen danys a la salut mental o física i al benestar dels individus, es qualifiquen de maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i la labor de l'entitat; per tant, l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tingui coneixement per part dels empleats de l'entitat, tot això sense menysprear totes les accions civils i/o penals que la persona afectada pugui o vulgui executar.

Sense perjudici de les mesures cautelars que l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar adopti en el moment de tenir coneixement de la situació d'assetjament i a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades, la interposició d'una demanda civil/penal o d'una querella criminal deixarà en suspens el present procediment.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar garanteix el dret a utilitzar el present procediment sense por de ser objecte d'intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulin un al·legat, a les que facilitin informació en relació amb aquest al·legat o a les persones acusades; és a dir, a totes les persones implicades.

Aquest protocol pretén dotar l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, d'un instrument que permeti garantir els drets de tots i cadascun dels treballadors i treballadores l'Ajuntament en matèria d'assetjament psicològic.

Les persones que comuniquin una situació d'assetjament, així com les persones acusades de causar-la, podran sol·licitar dels seus superiors jeràrquics corresponents, com una de les mesures cautelars, deixar de treballar amb la persona o persones denunciades o la persona denunciant, sense por de ser objecte de cap tipus de desavantatge o represàlies. L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar mitjançant la comissió d'investigació, valoraran en cada cas la possibilitat d'accedir a la petició i/o les actuacions a implantar atenent a cada situació concreta.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar disposa que la violació dels drets establerts en el present procediment podrà ser objecte de mesures disciplinàries.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar destaca que incumbeix a tot el personal la responsabilitat de complir les disposicions en matèria d'assetjament, i es compromet a realitzar totes les actuacions que siguin necessàries per garantir que tot el personal col·labori en l'aplicació i el funcionament eficaç del procediment.

L'organització reconeix la seva obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat durant tot el procés abastat per aquest procediment. Tota informació relativa a avaluar l'existència d'una situació d'assetjament es gestionarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de tots els implicats. No obstant això, la necessària investigació dels fets exposats per part de la comissió d'investigació, amb l'ànim d'esbrinar i valorar la situació, obliga el comunicant a acceptar un protocol únic i específic d'exploració que garanteixi la no discriminació i la confidencialitat de les dades.

Les denúncies falses: sense justificació ni fundament i realitzades amb mala fe per part de la persona denunciant, podran ser objecte de les mesures disciplinàries que es considerin oportunes per part de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar.

L'entitat es compromet a proporcionar a les parts implicades l'assistència i el suport necessari per intentar, quan sigui possible, que una situació d'assetjament comunicada es pugui solucionar de manera ràpida i satisfactòriament per a totes les parts.

5. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT

5.1. Compromís i confidencialitat

Els treballadors o treballadores de L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar que puguin trobar-se immersos o immerses en un procés d'aplicació del present procediment es comprometen a guardar la màxima discreció i confidencialitat en referència a la informació a què puguin accedir, i a no fer-ne difusió sota cap concepte ni per cap via.

La comissió d'investigació tractarà totes les dades amb el màxim de respecte professional i confidencialitat, i compliran en tot moment el que disposen les diverses normes que hi són d'aplicació.

El o la demandant, al moment de posar en marxa el procediment mitjançant els mecanismes descrits, reconeixerà haver estat informat o informada sobre el contingut, el procés i les conseqüències que la seva aplicació pugui tenir, i les acceptarà. Així mateix, reconeixerà i acceptarà que si retira la demanda durant el procés de presa i anàlisi de dades, L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar pugui continuar el procediment, si es convenient, fins a la conclusió, amb l'objecte de garantir la seguretat i la salut del seu personal.

5.2. Inici del procediment

El procediment s'inicia quan el treballador o la treballadora de L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar se sent objecte d'un conflicte interpersonal d'especial rellevància per a ell o ella i, que pot afectar a la seva salut i el seu treball. L'inici del procediment també pot ser degut a situacions de més gravetat, definides com a assetjament psicològic (mobbing) o a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

En trobar-se sotmès o sotmesa a una de les situacions descrites anteriorment, ho posarà en coneixement de la comissió d'investigació de manera directa, podent realitzar aquesta comunicació de manera verbal (personalment o telefònicament) o de manera escrita (mail), a la persona de la comissió que hagi triat com a interlocutor.

No es tramitaran mitjançant el procediment contingut en el present protocol:

- Les denúncies anònimes
- Les que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions.

La persona que inicia el procediment aportarà tota la documentació sobre el tema estigui en poder i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin.

5.3. Desenvolupament del procediment d'actuació

1. La Comissió d'investigació de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, en ser informada pel demandant, es posarà en contacte amb ell / a de manera immediata i per via telefònica en un termini no superior a cinc dies, sol·licitant-li tota la informació inicial li sigui imprescindible, a fi de disposar d'una visió ajustada dels esdeveniments.

Al principi es sol·licitarà, com a mínim:

- a) El nom i cognoms del / de la demandant i manera de comunicar-se amb ell / a (número de telèfon o correu electrònic).
- b) El nom i cognoms de la persona demandada i relació laboral.
- c) La naturalesa de la situació a què es troba sotmès / a (conflicte interpersonal, assetjament psicològic, assetjament sexual, etc.).
- d) Nom dels / les testimonis (d'existir), que el / la demandant sol·licita siguin escoltats per la Comissió d'investigació.
- e) Anamnesi (conjunt de dades de l'historial rellevants de la persona) sociolaboral
- f) Descripció del lloc de treball, funcions, departament, servei, etc.
- g) Descripció cronològica del conflicte.
- h) Altres.

Si el demandant és diferent de la persona que presumptament està patint una situació d'assetjament, aquesta s'incorporarà en el primer contacte amb la comissió d'investigació per analitzar els fets denunciats i confirmar o no la denúncia presentada pel demandant.

En supòsits de denúncia d'assetjament sexual la persona afectada podrà sol·licitar exposar la situació a una persona de la comissió del mateix sexe.

No podrà participar en la instrucció de l'expedient cap persona afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la persona denunciant o de la persona denunciada

2. La Comissió d'investigació, atenent a les dades obtingudes de l'anàlisi preliminar i gravetat dels esdeveniments o a la sol·licitud del propi demandant, ha de valorar de manera immediata si escau actuació.
3. De procedir inicialment l'actuació, la Comissió d'investigació valorarà l'aplicació de manera immediata de mesures preventives cautelars, a fi de preservar la seguretat i salut dels treballadors implicats; en aquest cas, aquestes mesures les podrà aplicar directament la Direcció General.
4. La Comissió d'investigació analitzarà inicialment el cas i valorarà la participació d'experts externs (psicòleg, etc.), el qual, si escau, lliurarà un informe de valoració de la situació a la Comissió d'avaluació.
5. La Comissió d'investigació acordarà una reunió amb la persona demandant en el centre de treball, llevat que aquesta manifesti el contrari; en aquest cas, es realitzarà en el lloc que el / la demandant indiqui.
6. La Comissió d'investigació informarà les persones implicades de l'inici del procés i, de la necessitat de mantenir una reunió, acordant la data i horari de la mateixa.
7. Mantingudes les reunions pertinents i atenent a les característiques i gravetat del cas, la Comissió d'investigació valorarà la possibilitat de conciliació entre les parts enfrontades, en els casos de conflicte interpersonal de menor gravetat, proposant-hi les pautes d'actuació,

comportament i acostament que estimi necessàries, i acordant la realització d'una reunió conjunta en la què buscar punts en comú.

8. D'acceptar les parts adoptar aquesta via de resolució es plantejaran, consensuaran, i comprometran a un seguit d'actuacions, planificant una reunió conjunta de seguiment transcorregut un mes, moment en el qual de ser satisfactori el procés es donarà per conclòs el conflicte, tancant el cas.

9. Els casos en què el mètode de resolució de conflicte adoptat i descrit en el paràgraf anterior no presenten un resultat satisfactori, s'indagarà i proposaran altres vies de resolució alternatives.

En aquest cas la Comissió d'investigació plantejarà un pla de treball, atenent les següents pautes:

- Valorarà novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara apartar les parts implicades mentre es desenvolupa la instrucció.
- Demanarà la informació que considere precisa sobre l'entorn de parts implicades.
- Determinarà les persones que van a ser entrevistades, atenent fonamentalment a les propostes del demandant i del demandat / a.
- Durà a terme les entrevistes, per la qual cosa:
 - a) Demanarà de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que sigui necessària per a la instrucció del procés d'investigació.
 - b) Ha d'informar a les persones entrevistades que la informació a la qual tinguí accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin seran tractades amb caràcter reservat i confidencial, excepte en el cas que hagin de ser utilitzades per l'entitat en un procediment judicial o administratiu.
 - c) Advertirà les persones entrevistades que tot el que es declari és confidencial, tant per part seva com per part de les persones que instrueixen el procediment, per la qual cosa se'ls indicarà que no han de revelar a ningú el contingut de l'entrevista.

d) Sempre que el / la demandant i el / la demandat / a ho hagi requerit, oferirà a les persones entrevistades la possibilitat que, si ho desitgen, la representació legal dels treballadors sigui present durant l'entrevista.

- Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin, garantint total confidencialitat i reserva del seu contingut. Aquestes actes, signades pels intervinents, quedaran en poder de la Comissió d'investigació.

- Determinarà les proves que s'hagin de practicar, d'establir el procediment per a la seva obtenció i practicarà les proves que es determinin, custodiant degudament les mateixes.

La Comissió d'investigació informará del procediment que se seguirà a les parts directament implicades i podrà comptar amb la col·laboració d'altres persones per al desenvolupament de les actuacions.

10. Els casos en que la gravetat desaconselli optar de manera inicial per mesures de conciliació, com és el cas del mobbing i l'assetjament sexual, propiciaran una comunicació immediata a la Direcció de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar, aquesta serà l'encarregada d'aplicar les mesures preventives d' manera immediata i totes les accions de caràcter legal estimi necessàries, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades.

11. La Comissió d'investigació analitzarà detalladament cada un dels casos i en el termini màxim de 15 dies laborables des del moment de tenir coneixement del mateix, realitzarà un informe detallat en el qual es proposarà, si és possible, l'aplicació de mesures preventives i d'actuació.

12. La Direcció de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar disposarà d'un termini màxim de 5 dies laborals des de la realització de l'informe de la Comissió d'investigació amb les aportacions si han estat necessàries del professional expert per analitzar-lo i aplicar les mesures preventives proposades, comunicar la decisió a les persones implicades.

13. Si el / la demandant no es troba satisfet / a amb la resolució presa, podrà exercir els seus drets fonamentals utilitzant per a això els recursos que estableix la legislació vigent, emparats per la Constitució espanyola de 1978 i del Codi Penal, llei organica 10/1995 de 23 de noviembre (Art. 184).

5.4. Gestió documental i registres

La documentació generada en el procés serà arxivada per la Comissió d'investigació i la Direcció de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar amb la documentació de prevenció de riscos laborals.

La Comissió d'investigació ha de crear i mantenir actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació d'aquest procediment, que serà d'ús restringit per al personal d'aquesta comissió.

5.5. Prevenció

La Comissió d'Investigació realitzarà un seguiment anual per a revisar les possibles denúncies d'assetjament psicològic i/o sexual i com han sigut resoltes i elaboraran un informe amb la finalitat d'assegurar la eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones i reitera que cap de les situacions descrites ha de permetre's baix ninguna circumstància i que ficarà els mitjans per evitar qualsevol tipus d'assetjament i donar recolzament a les persones que puguin sofrir-lo.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen 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 l'Ametlla de Mar declara que l'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar demana que cada un dels treballadors/res de l'entitat, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe, que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, hostils o intimidatòries per algú.
- Deixant ben clar explícitament el refusament a les pretensions, situacions i actituds que denotin qualsevol tipus d'assetjament.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol.
- Comunicar immediatament a la comissió d'investigació la situació existent sense perjudici d'altres accions legals que es vulguin emprendre.

L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els treballadors/res.
- Donar suport i assistència específica a les persones que pateixin aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució.
- Garantir que totes les queixes i situacions es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa i confidencial.

Agraïm a l'Ajuntament de l'Ametlla de Mar les facilitats que va donar per a l'elaboració d'aquest protocol i ens posem a la seva disposició per aclarir qualsevol dubte relacionat amb ell.

Tortosa, 28 de gener de 2015


SP-011-B

Fdo. Laura Bel Trullén
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

ANNEX: COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

La comissió d'investigació de L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar estarà formada per:

La Glòria Figueres Girol
DNI: 47823664-V
Ext: 1213.
gfigueres@ametllamar.cat

La Desirée Martínez Ortega
DNI: 47620325-K
Ext: 1169
dmartinez@ametllamar.cat

Víctor Borràs Aixart
DNI: 40911954-Z
Ext: 1106
vborras@ametllamar.cat

Ramón Beltrán
DNI: 52609344-H
Tlf: 666491837
rbeltran@mc-prevencion.com

Entre les funcions d'aquesta comissió estan (relació no exhaustiva):

- Donar suport a les persones que denunciïn estar en situació d'assetjament psicològic (mobbing) i / o sexual, i per raó de gènere i assegurar-se que realment puguin estar patint aquest tipus de situacions d'assetjament.
- Facilitar la informació per valorar les opcions i veure la manera de resoldre el conflicte.
- Facilitar la informació sobre les vies de resolució.
- Informar sobre els drets i les obligacions en cada cas.
- Facilitar altres vies de suport (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Demanar una valoració d'un expert extern, per poder obtenir informació que aportï dades en relació als possibles orígens del conflicte, així com dels efectes. Aquest expert extern d'aportar un informe d'aproximació que quedarà en custòdia de la comissió d'investigació amb caràcter confidencial.
- Per part de la Direcció de L'Ajuntament de l'Ametlla de Mar poder establir les mesures disciplinàries que consideri oportunes, després de la investigació dels possibles casos.

