



CODI DE CONDUCTA DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL



ÍNDEX

1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

2. OBJECTE DEL PROTOCOL I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

3. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS

3.1 Assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere

3.2 Assetjament sexual

3.2.1 Verbal

3.2.2 No verbal

3.2.3 Físic

3.3 Assetjament psicològic o mobbing i assetjaments per motius diferents al sexe

3.3.1 Abús d'autoritat

3.3.2 Tracte vexatori

3.3.3 Conducta discriminatòria

3.4. Exclusions

4. ÀMBIT SUBJECTIU

5. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

5.1 Drets i obligacions

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

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

6. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

7. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1 Estructura

7.2 Procediment d'actuació

ANNEXOS

Annex I: Circular informativa

Annex II: Consentiment d'inici de la investigació per presumpte assetjament

Annex III: Informe de conclusions



1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de Faura, vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós, motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament en l'entorn laboral. Totes les dones i homes de l'Ajuntament tenen dret a què es respecte la seua dignitat i, al mateix temps, obligació de tractar amb qualsevol persona amb qui es relacionen amb respecte. Respectant, al mateix temps, la llibertat d'expressió i el dret de queixa.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o qualsevol altre tipus d'assetjament físic o psicològic no seran permesos ni tolerats en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, l'Ajuntament demana que cada una de les persones de la institució assumeixen les seues responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds d'assetjament de qualsevol tipus, que són o puguen resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest Codi de conducta.

L'Ajuntament es compromet a:

- Difondre el Codi i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els treballadors i totes les treballadores, per tal de 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 possibles víctimes d'aquest tipus de situacions, nomenant 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'entitat.
- 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 cap a la persona assetjada que presente denúncia interna o cap a les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució.

El present codi de conducta concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.



2. OBJECTE DEL PROTOCOL I LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

Objectiu general: el codi de conducta per a la prevenció i l'abordatge de qualsevol classe d'assetjament a l'àmbit laboral pretén prevenir i combatre l'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere, assetjament psicològic o mobbing i assetjament per motius diferents del sexe a l'Ajuntament de Faura.

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.

L'art. 4.2.e) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors (ET), preveu que els treballadors/es tenen dret al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda de la seua dignitat, i entesa, la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

L'article 28.1.d de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives, i de l'ordre social on es defineix l'assetjament discriminatori.

L'article 2.f) del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social.

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 eradicar 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.

La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (LGTBI)

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes prescriu que les administracions públiques han de promoure les condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, al mateix



temps, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguen formular les persones que n'hagen estat objecte.

El 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 vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc del mateix Ajuntament.

3. 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 a ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requereixen 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 i companyes (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.

3.1 Assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere.

L'assetjament per raó de sexe és 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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent 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 com per exemple:

- Mostrar conductes discriminatòries cap aquesta persona.
- Expressar formes ofensives per adreçar-se a aquesta 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.
- 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, com per exemple denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.

3.2 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, s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

3.2.1 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 ha deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
 - Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
 - Expressar demandes de favors sexuals.

3.2.2 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.

3.2.3 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 (tocaments innecessaris, palmades, frecs amb el cos, pessics, etc.).

Dins l'assetjament sexual, es troba l'anomenat assetjament d'intercanvi, que és quan es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (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.

3.3 Assetjament psicològic o *mobbing* i assetjaments per motius diferents del sexe

L'assetjament psicològic és la pràctica continuada de violència psicològica, anomenada *mobbing*. Habitualment l'exerceix una persona de rang superior cap a una 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.

Quan el motiu d'aquest assetjament està relacionat directament amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, o per qualsevol altra característica concreta de la persona assetjada parlem d'assetjament per motius diferents del sexe.

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 puga defensar, no puga parlar, o bé que la seua paraula no tinga 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, assenyalem alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament psicològic:

3.3.1 Abús d'autoritat

- Falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- Assignació de tasques molt per sota de les capacitats.
- 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).
- Que el càrrec superior prohibisca o restringisca les relacions amb la resta de l'equip.



- Assignar tasques amb dades errònies.

3.3.2 Tracte vexatori

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

3.3.3 Conducta discriminatòria

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

3.4. 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.

4. ÀMBIT SUBJECTIU

Les disposicions d'aquest codi de conducta també s'apliquen a les persones que no formen part de l'Ajuntament, però que s'hi relacionen per raó de la seua 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 troben 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.

5. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS PRÀCTIQUES

5.1 Drets i obligacions

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap classe d'assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resulten ofensives, humiliants, denigrants o molestes.

L'obligació de tractar a les altres persones amb respecte. Totes les persones tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats i subordinades, persones usuàries i proveïdores. És important mostrar respecte i consideració cap a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar aquelles accions que puguen 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 tinga 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.

5.2 Orientacions pràctiques per a la víctima d'una situació d'assetjament

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 repetisquen.

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-hi detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repetisca.

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 a formular una denúncia interna sota aquest codi de conducta.

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

Demanar suport.

És molt important que es demane suport i que es faça com més prompte millor a la persona de referència designada per l'Ajuntament.

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

Dins de l'Ajuntament hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema com és 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 tindre 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 poden facilitar també informació, suport i assistència.

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

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

En la mesura que siga possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que siga possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrece 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 repetisquen. Si l'assetjament continua, es recomana que la persona afectada ho pose en coneixement d'alguna persona de referència i demane assistència.

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

Qualsevol persona que es veja potencialment afectada per una conducta d'assetjament sense que necessàriament haja de ser l'objecte directe d'aquesta conducta té dret a presentar una denúncia interna perquè es pose en marxa el procediment de resolució previst en aquest document.

6. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'Ajuntament es compromet a difondre aquest codi de conducta i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el personal i membres electes 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 i de les treballadores garantirà que:

- Es distribuïska una circular informativa (ANNEX I) a tot el personal i membres electes de l'Ajuntament. I també a les noves incorporacions.
- El codi de conducta estarà disponible i accessible a la web municipal.



- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'entitat que farà esment a aquest document.

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

- Què és i què no és assetjament.
- La política de prevenció de tota classe 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 i de les treballadores, organitzarà accions específiques de formació a les persones directament relacionades amb l'execució d'aquest codi de conducta, en l'àmbit de la mediació de conflictes, els protocols d'assetjament, aspectes jurídics, etc.

7. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1 Estructura

Persona protegida

El personal de l'Ajuntament de Faura, així com qualsevol membre electe.

Denunciant

Tota persona que haja formulat una denúncia interna en virtut del present document.

Denunciada

Tota persona respecte de la qual s'haja 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 haja 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 pel que s'estableix al reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 (RGPD), de protecció de dades personal, així com la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Des de l'inici del procediment incoat per la Comissió Transversal d'Igualtat, 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 intervinguen en qualitat de testimoni o faciliten 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 a garantir una protecció adequada de la salut del treballador o treballadora que haja estat víctima d'assetjament en el seu àmbit. A més a més, oferirà el suport organitzatiu i psicològic necessari per a 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 document.

Persona de referència

És aquella persona que serà designada per l'Ajuntament per a rebre les denúncies sobre una possible situació d'assetjament laboral.

La persona de referència serà al·liena a l'Ajuntament i tindrà la formació adequada i actualitzada per tractar aquests temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. És a dir, haurà de tindre formació en matèria d'igualtat i, en especial, en matèria de tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament laboral. A més haurà de tenir el següent perfil:

- Comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Tenir motivació i interès per a aquesta tasca.

La persona de referència, previ consentiment de la persona presumptament assetjada, traslladarà la denúncia a la presidència de la Comissió Transversal d'Igualtat. Tindrà entre altres *funcions*:

- Rebre la denúncia verbal o escrita de la persona presumptament assetjada.
- Informar i assessorar a la persona afectada sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

La Comissió Transversal d'Igualtat

Constituïda a fi de realitzar les funcions de supervisió, coordinació i seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Faura, tindrà, en aquest àmbit, la funció d'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 a una altra empresa experta en la matèria.

Entre altres són *funcions* de la Comissió:

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



- En 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 a 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 porten a terme les actuacions preceptives (Annex III).

L'Ajuntament es compromet a posar a disposició de la Comissió Transversal d'Igualtat els recursos necessaris per a la realització d'aquesta activitat, així com la contractació de persones expertes externes, en cas que siga necessari l'assessorament.

7.2 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 la persona considere que està immersa en una situació tipificada com a assetjament en l'àmbit laboral podrà dirigir-se a la persona de referència, preferiblement per escrit.

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

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

La persona de referència demanarà una reunió amb la presidència de la Comissió Transversal d'Igualtat, en un termini màxim de tres dies naturals a comptar des de la recepció de la comunicació, per tal de definir les accions a seguir.

La Presidència oïda la persona de referència convocarà la Comissió. En cas que la presidència estiga involucrada en el procediment d'assetjament a investigar, s'abstindrà d'intervenir, i la Comissió decidirà en eixe moment el procediment a seguir.

Investigació

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



La fase d'investigació inclou, entre 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 seua confiança a les trobades amb la Comissió.

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 resolga el cas, aquestes mesures no podran suposar per la persona denunciant, ni per la denunciada, un perjudici en les seues condicions de treball.

Quan la constatació dels fets no fóra possible, la persona denunciant no serà objecte de cap represàlia, tret que es demostre 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.

La resolució es comunicarà a l'Alcaldia de l'Ajuntament perquè prenga les decisions pertinents i establisca les actuacions a realitzar. Aquestes actuacions es comunicaran a la persona afectada, persona denunciada i a aquelles persones que es considere necessari.

Aquest informe de conclusions ha d'incloure una de les següents alternatives:

- Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant.
- Arxivar la sol·licitud per la manca d'objecte o per indicis insuficients, amb una proposta d'actuacions a fi d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament.
- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari en el sentit que, la situació, tot i no ser constitutiva d'assetjament, és motiu d'una altra falta disciplinària.
- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari, perquè hi ha indicis clars d'assetjament juntament amb una proposta de mesures correctores.

Si es constatarà que la denúncia va ser realitzada de forma falsa 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 de les restants accions que en dret puguin 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·licite.

Seguiment

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

A més, anualment es reunirà per valorar l'eficàcia d'aquest Codi de conducta i, en el seu cas, la necessitat d'adaptar-lo i modificar-lo, elevat, si s'escau, el corresponent informe a l'Alcaldia.



ANNEX I

CIRCULAR INFORMATIVA Assetjament en l'àmbit laboral Ajuntament de Faura

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).

Tipus d'assetjament:

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

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.

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 ser tractat amb dignitat i on s'indica de forma explícita que els comportaments d'assetjament no es permetran.
- Desenvolupament d'un codi 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 codi 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.

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 la persona de referència designada per l'Ajuntament. Aquesta 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 verbalment o per escrit. Aquesta, realitzarà els tràmits oportuns garantint la confidencialitat en tot moment.

Persona de referència:



ANNEX II

CONSENTIMENT D'INICI DE LA INVESTIGACIÓ PER PRESUMpte ASSETJAMENT

DADES PERSONALS

Nom i cognoms:

NIF:

Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

CONSENTIMENT

Consentisc que es comence la investigació sobre el presumpte assetjament i sol·licite que s'estudie la documentació que annexe 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 sigut 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, i proposar una de les següents opcions:

- Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant.
- Arxivar la sol·licitud per falta d'indicis d'assetjament.
- Incoació d'un expedient disciplinari per motiu d'una altra falta disciplinària.
- Incoació d'un expedient disciplinari, per indicis clars d'assetjament.

MESURES CORRECTORES

Signatura dels membres de la Comissió Transversal d'Igualtat