



Ajuntament de Bàscares

Bàscares – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscares – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascares.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscares

X2025000547

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL DE L'AJUNTAMENT DE BÀSCARA



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

Índex

| | |
|--|----|
| Introducció | 3 |
| Objectius | 3 |
| I. Declaració de principis | 4 |
| II. Legislació | 5 |
| III. Abast | 5 |
| IV. Definicions | 6 |
| V. Obligacions | 8 |
| VI. Mesures preventives | 8 |
| VII. Garanties en el desenvolupament del procediment | 9 |
| VIII. Procediment d'actuació | 11 |
| IX. Figures garants del procediment | 17 |
| X. Seguiment i avaluació | 18 |
| • Annexos | |
| ○ Document de consentiment informat | 20 |
| ○ Declaració de confidencialitat | 21 |



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

Introducció

L'Ajuntament de Bàscara vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Tots els homes i dones de l'Ajuntament de Bàscara tenen dret que la seva dignitat sigui respectada, i tenen així mateix l'obligació de tractar amb respecte les persones amb qui es relacionen per motius laborals i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, es van començar a implementar plans d'igualtat i protocols relatius a l'assetjament sexual o per raó de sexe a les empreses i administracions públiques.

L'Ajuntament de Bàscara mitjançant acord de ple en sessió ordinària de 31 de gener de 2024 es va adherir al Pla d'Igualtat de Gènere del Consell Comarcal de l'Alt Empordà 2023-2027 i al Pla LGTBI de del Consell Comarcal de l'Alt Empordà 2021-2025.

En particular, l'Ajuntament mitjançant aquest protocol té per objectiu procurar que no es produeixi cap tipus d'actuació d'assetjament sexual o laboral, segons es defineix en aquest document, i si es produeix, garantir un procediment adequat per detectar-lo i intervenir-hi a fi de minimitzar els danys i evitar que torni a produir-se.

Objectius

1. Difondre entre tot el personal de l'Ajuntament de Bàscara el compromís institucional amb la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament o discriminació de qualsevol tipus.
2. Garantir la protecció i la dignitat de tots els empleats, evitant qualsevol vulneració de caràcter sexual, psicològic o discriminatori, i promovent un entorn laboral respectuós i segur.
3. Prevenir situacions d'assetjament o violència mitjançant la difusió del Protocol a tota la corporació, fomentant el respecte i la igualtat en el tracte, i proporcionant la formació i la informació necessàries.
4. Actuar de manera ràpida i eficaç davant possibles casos d'assetjament, assegurant-ne la detecció, la investigació i la resolució d'acord amb el pla establert, i protegint la salut física i emocional de les persones afectades.



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tota persona té dret a la igualtat i a la no discriminació, a la salvaguarda de la dignitat, a la integritat moral, a la intimitat i al treball. En virtut d'aquests drets l'Ajuntament de Bàscara declara que l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual suposen un atemptat a la dignitat de les persones treballadores, per la qual cosa rebutja i prohibeix qualsevol pràctica d'aquest tipus en el treball, i fa exprés pronunciament de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans precisos per impedir la seva manifestació en l'àmbit laboral.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual, constitueixen comportaments reprovables que vulneren les normes que regulen els deures i drets bàsics de la plantilla de l'Ajuntament de Bàscara, entre els quals cal destacar:

- El dret a la igualtat entre dones i homes.
- El dret a la consideració deguda a la seva dignitat.
- El dret a la seva integritat física i moral.
- El dret al treball i a una adequada política de seguretat i salut.
- El dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la seva pròpia imatge.

Queda per tant expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'aquesta naturalesa, podent ser considerades, amb independència de l'establert en la legislació penal, com a falta molt greu, donant lloc a les sancions que aquest Protocol i 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 -TREBEP-, proposen per a aquest tipus de conductes.

Qualsevol persona que presti serveis en aquest Ajuntament, i en concret els càrrecs electes, òrgans i personal directiu, independentment del caràcter o naturalesa jurídica de la seva relació amb el mateix, es compromet a prevenir la problemàtica de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual en el treball. En especial els seus òrgans i personal directiu han de proveir tots els mitjans al seu abast per prevenir, evitar i en el seu cas, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual.



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

En conseqüència, l'Ajuntament de Bàscara i la representació de les organitzacions sindicals es comprometen a prevenir i sancionar en el seu cas, conforme al regulat per mitjà del present Protocol, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual amb les degudes garanties, prenent en consideració les normes constitucionals, laborals, administratives i declaracions de principis i drets fonamentals en el treball. Es garantirà en tot cas que l'assistència i protecció de les víctimes es realitzi seguint els principis de sigil, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat i celeritat, resolent les reclamacions amb eficàcia i rapidesa per minimitzar els danys a les persones i a l'organització, i evitar que es repeteixin en el futur.

En qualsevol cas, tot el personal de l'Ajuntament de Bàscara haurà d'observar i respectar les mesures contingudes en aquest Protocol i en la normativa aplicable.

II. LEGISLACIÓ

- Constitució Espanyola de 1978.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, Codi Penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- 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.
- 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 -TREBEP-.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -ET/15- .
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

III. ABAST

El present Protocol serà d'aplicació a tot el personal de l'Ajuntament de Bàscara. Les empreses externes contractades per l'Ajuntament, empreses col·laboradores, societats i Organismes Autònoms municipals seran informades de l'existència d'aquest protocol d'actuació.



Ajuntament de Bàscares

Bàscares – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscares – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascares.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscares

També és aplicable a les persones alienes a l'Ajuntament de Bàscares que es relacionen laboralment i en un context professional amb els empleats de la corporació. Quan es produeixi un supòsit d'assetjament entre empleats de l'Ajuntament i personal contractat per entitats alienes a la corporació, s'han d'aplicar els mecanismes de coordinació empresarial als efectes que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Ambdues empreses afectades han de comunicar-se recíprocament el cas i activar els seus mecanismes i protocols d'actuació per executar les mesures correctores que siguin adients.

IV. DEFINICIONS

Assetjament. Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual. És tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit de l'organització i direcció d'una entitat ocupadora o en relació o com a conseqüència d'una relació laboral, en la qual es planteja una amenaça que afecta l'ocupació o les condicions de treball de la víctima a fi d'obtenir profit sexual, o en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència, crear-li un entorn laboral intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament sexual contempla dos tipus diferenciats: l'assetjament d'intercanvi o xantatge sexual i l'assetjament ambiental.

Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual. El produït per personal superior jeràrquic o persones les decisions de les quals poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada. A tall d'exemple, poden constituir xantatge sexual: demandes de favors sexuals, quan aquestes estan relacionades, directament o indirectament, amb la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.

Assetjament ambiental: Aquella conducta que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte. A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual: observacions suggerents i desagradables; acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte; abusos verbals deliberats de contingut libidinós; invitacions impúdiques o comprometedores; ús d'imatges pornogràfiques i o eròtiques als llocs i eines de treball; gestos obscens; observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis, vestuaris; etc.

- Assetjament per raó de sexe: És tot comportament en relació o que té com a causa els estereotips de gènere (prejudicis, idees preconcebudes i tracte discriminatori a dones i homes per raó del seu sexe), desenvolupat de forma



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

sistemàtica en l'àmbit d'organització i direcció d'una entitat ocupadora o en relació o com a conseqüència d'una relació laboral, que té com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, podent posar en perill la seva ocupació, en especial, quan aquestes actuacions es troben relacionades amb l'opció sexual o amb les situacions de maternitat, paternitat i assumpció d'altres cures familiars.

A tall d'exemple, poden constituir assetjament per raó de sexe, sempre que es realitzin sobre una persona per raó del seu sexe : les desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix; els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, o sobre l'opció o ideologia sexual; impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament; impartir ordres vexatòries; les actituds que comportin vigilància extrema i contínua; l'ordre d'aïllar i incomunicar una persona; l'agressió física; etc.

- Assetjament per orientació sexual. És qualsevol comportament basat en l'orientació sexual , identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. A tall d'exemple, poden ser assetjament per raó d'orientació sexual expressions ridiculitzants, comentaris jocosos sobre l'aspecte físic, modals, formes de vestir o de parlar; tractar d'aïllar la persona en el seu ambient laboral; humiliar-lo davant dels seus companys o companyes per la seva orientació sexual ; fer-li insinuacions sexuals ; proferir insults i /o vexacions; etc.

- Assetjament psicològic o laboral. És l'aplicació continuada d'estratègies de pressió, control, manipulació i coacció amb la finalitat de sotmetre o excloure el treballador. No se centra només en els danys causats, sinó en les conductes abusives que es repeteixen de manera sistemàtica i prolongada en el temps. Per ser considerat assetjament psicològic ha de complir aquestes condicions:

1. Perseguir el perjudici de la integritat psíquica de la víctima.
2. No cal que existeixin danys psicològics, encara que poden aparèixer.
3. Les accions han de ser repetitives, planificades i intencionades.
4. La situació s'ha de mantenir durant un temps suficient.

Tot i això, conductes puntuals de maltractament psicològic també poden ser objecte de prevenció i sanció encara que no siguin catalogades estrictament com a assetjament.



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

V. OBLIGACIONS

L'Ajuntament de Bàscara ha de garantir un entorn laboral segur, en un ambient de treball que respecti la seva dignitat.

Tots els treballadors en són responsables, i tenen l'obligació d'ajudar a mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat de tothom. En el cas dels càrrecs amb funció de comandament, tenen a més la responsabilitat especial de prevenir i evitar qualsevol situació d'assetjament dins dels seus equips de treball. Les obligacions es concreten amb:

- a. Respecte: tractar correctament a tothom i evitar actituds ofensives, abusives o discriminatòries.
- b. Actuar: no ser passiu davant l'assetjament; donar suport a la víctima i evitar que es repeteixi.
- c. Informar: comunicar els casos coneguts amb respecte a la confidencialitat.
- d. Cooperar: col·laborar en les investigacions i aportar la informació necessària.
- e. Protegir: no permetre represàlies contra denunciants o testimonis.
- f. Facilitar: donar recursos als serveis de prevenció perquè actuïn.
- g. Complir: aplicar les mesures preventives i correctores establertes al protocol.

VI. MESURES PREVENTIVES

Amb l'objecte de prevenir i evitar a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual, s'estableixen les següents actuacions:

- Declaració oficial de principis en la qual s'assenyali el compromís amb la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i defensa del dret a la dignitat de les persones treballadores, fomentant el respecte entre tot el personal de l'entitat.
- Difusió del Protocol amb els mitjans més adequats, a fi de garantir el coneixement del compromís per evitar qualsevol tipus d'assetjament i de les mesures que es prendran en cas que es produeixi. Aquest compromís d'informació es manté per als futurs treballadors que s'incorporin a l'Ajuntament de Bàscara, els quals hauran de tenir coneixement de l'existència d'aquest Protocol a l'inici de la seva relació professional amb la corporació.



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

- Documents divulgats que facilitin informació donant a conèixer l'existència del Protocol i les seves principals característiques, així com al Web municipal on podran descarregar-lo.
- Es pot demanar orientació professional i fer consultes sobre l'assetjament, mantenint l'anonimat, mitjançant els serveis de prevenció de riscos laborals aliens
- Compromís a abordar l'assetjament des del punt de vista també preventiu, amb accions formatives per fomentar la salut psicosocial i la bona entesa entre els seus empleats, el bon clima laboral i el treball cooperatiu, emfatitzant els valors del respecte mutu entre els seus treballadors, càrrecs electes i directius.
- Formació específica per a les persones que participaran en el procediment, i a assistir a les presumptes víctimes, sobre el procediment a seguir i la forma en què han d' actuar cadascuna de les parts implicades.
- Compromís que totes les queixes i denúncies es tractin de forma rigorosa i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat. Igualment, es compromet que no es prenguin represàlies contra la persona assetjada que presenti una queixa o denúncia interna, així com contra la resta de persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució del conflicte.

VII. GARANTIES EN EL DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT

En el transcurs del procediment d' investigació d'assetjament es tindran en compte les següents garanties:

1. Confidencialitat: les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Per això, des del moment en què es formuli la denúncia, s'assignarà un codi numèric que s'utilitzarà per identificar la denúncia concreta tractant de preservar la identitat de les persones a les implicades en el procediment. Tot el personal que hagi participat en qualssevol de les actuacions previstes en el present Protocol queda subjecte al deure de secret, havent de signar el document d' acord de confidencialitat i no divulgació d' informació. Aquesta informació, quan afecti la salut del treballador, ha de tenir el mateix tractament que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, en relació amb la vigilància de la salut dels treballadors en el lloc de treball, i haurà de respectar les previsions de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
2. Respecte i protecció de la dignitat de les persones: les actuacions o diligències



Ajuntament de Bescara

Bescara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bescara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bescara.cat
Facebook: Ajuntament de Bescara

s'han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. L'organització haurà d' adoptar les mesures pertinents per garantir aquest dret a les persones tant presumptament assetjades com assetjadores. Les persones implicades podran ser assistides per algun/a acompanyant de la seva elecció, en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.

3. Diligència i celeritat: la tramitació del procediment que preveu aquest Protocol s'ha de realitzar sense demores innecessàries i amb un temps màxim de 30 dies hàbils de durada, prorrogable per 30 dies addicionals, segons la complexitat del cas, si escau, i prèvia notificació a les persones interessades.

4. Imparcialitat: el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en l' aclariment dels fets denunciats.

5. Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuin una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament sexual , assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual , en els termes previstos en la normativa aplicable.

6. Exercici d'accions judicials: l'aplicació del present Protocol no impedirà en cap cas la utilització, paral·la o posterior, per part de les persones implicades, de les accions legals oportunes.

7. Bona fe: Les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin com intencionadament fraudulentos o dolosos, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran sancionades. No es considerarà falsa o calumniosa la denúncia presentada de bona fe encara que no se n' hagi pogut constatar la veracitat.

8. Contradicció: Es garanteix durant el procediment el principi d'audiència a les dues parts afectades (part denunciant i part denunciada), en termes d'igualtat. La intervenció de les parts en el procediment ha de dirigir-se a conèixer la veritat de bona fe, per aclarir els fets denunciats.

9. Càrrega de la prova. La persona denunciant ha d'aportar almenys indicis que permetin inferir que hi ha hagut actuacions d'assetjament, i correspon a la persona denunciada provar l'absència d'assetjament.

10. Responsabilitat disciplinària. Tota violació demostrada dels drets establerts en



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

aquest Protocol ha de ser objecte de mesures disciplinàries, a més d'altres mesures que es considerin adequades. Al mateix temps, qualsevol comportament de frau o engany per part d'alguna de les parts implicades en un cas d'assetjament ha de ser també objecte de sanció disciplinària.

11. Rescabament laboral. Si l'assetjament realitzat i provat s'ha concretat en un perjudici de les condicions laborals de la víctima, caldrà restituir-la en les seves condicions laborals prèvies a l'assetjament, amb l'acord de la víctima i d'acord amb les possibilitats organitzatives.

VIII. PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

En el cas de que un/a responsable o cap d'equip detecti que hi ha un conflicte entre persones del seu equip, és ell/a qui primer l'ha d'intentar resoldre de manera interna. La idea és solucionar el problema amb una mediació interna, per evitar que el conflicte es faci més gran. Aquest/a responsable podrà demanar ajuda a l'assessoria confidencial, per resoldre i prevenir el conflicte.

1. Sol·licitud d'inici del procediment d'investigació per assetjament

El procediment s'iniciarà amb la presentació d'una queixa o denúncia interna davant una de les persones designades per l'Ajuntament de Bàscara. Mitjançant decret d'Alcaldia, l'Ajuntament nomenarà dues persones, un home i una dona, d'entre el personal municipal, els quals compleixin amb la formació necessària, constituint l'assessoria confidencial.

La denúncia haurà de ser de forma escrita. No s'admetran a tràmit les denúncies anònimes. La sol·licitud ha d'exposar amb el màxim detall possible les conductes d'assetjament que s'hagin produït (dates, llocs, testimonis, esdeveniments, conseqüències, etc.). La denúncia podrà ser formulada per:

- Persona presumptament assetjada i /o el seu representant legal.
- La representació sindical, prèvia autorització de la persona presumptament assetjada.
- Qualsevol empleada o empleat públic de forma motivada. En aquest cas la presumpta víctima haurà de ratificar l' existència de l'assetjament.

Aquesta sol·licitud s'ha de presentar directament a la persona o persones que hagin estat nomenades tècnic/a de referència en matèria d'assetjament, i no n'ha de quedar constància al registre d'entrada de l'Ajuntament de Bàscara. La persona denunciant ha de tenir constància escrita de la presentació de la sol·licitud d'inici del



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

procediment mitjançant l'entrega per part del tècnic/a de referència en matèria d'assetjament d'un document de consentiment informat (veure Annex).

Si la sol·licitud és presentada per una persona diferent de l'afectada per l'assetjament, la presumpta víctima haurà de ser informada pel tècnic/a de referència en matèria d'assetjament de l'existència de la denúncia, i haurà de confirmar la veracitat dels fets i prestar el seu consentiment per fer l'estudi del cas, amb caràcter previ a la continuació d'aquest procediment. Si la presumpta víctima no dona el seu consentiment, el tècnic/a de referència en matèria d'assetjament pot igualment proposar mesures correctores en l'àmbit psicosocial en la unitat o departament on s'hagin produït els fets denunciats, encara que el procediment hagi finalitzat en aquest punt, i sense perjudici de garantir el principi de confidencialitat.

2. Anàlisi inicial de l' Assessoria Confidencial

L' Assessoria Confidencial realitzarà una anàlisi de les dades objectives del cas per confirmar la veracitat de la denúncia observant per exemple la congruència dels fets relatats o l' existència per contra d' imprecisions i contradiccions.

Com a conclusió d' aquesta primera anàlisi, l' Assessoria Confidencial podrà:

1. No admetre a tràmit aquesta denúncia si es considera que la situació denunciada no pertany a l'àmbit d'aquest Protocol. En aquest cas es remetrà un escrit a la persona denunciant informant-lo dels motius pels quals no es continua amb el procés.
2. Iniciar el procediment informal.
3. Identificar la situació denunciada com a assetjament sexual , assetjament per raó de sexe o per orientació sexual i donar començament al procediment formal.

Si s'estima convenient amb l'objectiu d'impedir la continuïtat de les presumptes situacions d' assetjament i preservar la seguretat i salut de la persona denunciant, podrà proposar les mesures cautelars necessàries, amb especial atenció a la separació de la presumpta víctima i de la persona denunciada.

La persona denunciant podrà en tot moment desistir del procediment. En tot cas i d'ofici, podrà continuar la investigació de la denúncia si es detectessin indicis clars d'assetjament.



Ajuntament de Bàscares

Bàscares – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscares – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscares

3. Procediment informal- fase de mediació

En els supòsits en què de les actuacions realitzades es dedueixin indicis d'assetjament, l'Assessoria Confidencial iniciarà un procediment de valoració de la denúncia, podent recaptar més informació i assenyalar l'existència o no de possibles testimonis.

El procediment informal tractarà de resoldre el problema sense necessitat d'iniciar el procediment formal. D'aquesta manera, i com a resultat de les comprovacions realitzades, es poden produir les situacions següents:

1. La persona denunciant i la persona denunciada identifiquen i analitzen els fets i hi ha un compromís de no repetició.
2. L'Assessoria Confidencial proposa determinades actuacions per solucionar el problema i ambdues parts mostren el seu acord i conformitat.
3. No s'assoleix cap acord i s'inicia el procediment formal. En aquest supòsit es procurarà la protecció suficient de la víctima i de la persona denunciant, quant a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i proposant a aquest efecte la separació temporal laboral d'ambdues persones, si fos necessari.

El Procediment Informal es resoldrà a la major celeritat possible a partir de la presentació de la denúncia.

4. Procediment Formal - Expedient d'investigació

Si alguna o totes les parts afectades (denunciant i denunciat) no accepten la mediació, o bé no ratifiquen l'informe final del mediador/a, l'Assessoria Confidencial ha de designar els membres de la Comissió d'Investigació, que és un òrgan ad hoc, i que tindrà una composició variable segons la complexitat i gravetat dels fets denunciats (entre 3 i 5 membres, com a màxim).

En tot cas, un membre de la Comissió d'Investigació ha de ser especialista en riscos psicosocials.

També s'ha de formar la Comissió d'Investigació quan les propostes de la fase de mediació no hagin resolt el conflicte, o quan l'estat físic o psíquic de la persona presumptament assetjada aconselli no acudir a la mediació.

La Comissió d'Investigació la formen els membres de la Comissió d'Avaluació, i es pot ampliar amb tècnics experts que siguin aliens a l'Ajuntament de Bàscares, si



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

escau.

Només poden ser candidates al nomenament per formar part d'aquesta Comissió les persones que acreditin independència, competència o experiència per fer aquestes funcions. La participació en una comissió d'investigació es considera part de les funcions laborals, i les persones que hi participin han de ser alliberades de les seves ocupacions normals en la mesura necessària mentre estiguin tramitant una denúncia d'assetjament.

No poden ser membres d'aquesta Comissió d'Investigació les persones que hagin estat denunciades per assetjament en el passat, i tampoc les que puguin tenir una relació de dependència amb la persona denunciada.

L'actuació de la Comissió d'Investigació està presidida pels principis d'imparcialitat i confidencialitat. Durant les seves actuacions, i també amb posterioritat, els membres de la Comissió s'han d'abstenir de fer declaracions o actuacions que afectin negativament la dignitat de les persones implicades en els seus casos.

L'Assessoria confidencial ha de comunicar la designació dels membres que han de compondre la Comissió d'Investigació a les parts afectades (denunciant i denunciat) i a les persones designades per formar-ne part, i atorgar un termini de 3 dies hàbils per recusar-los per qualsevol dels motius que regula la Llei de règim jurídic del sector públic. Els membres de la Comissió d'Investigació també poden abstenir-se durant el mateix termini.

Les funcions de la Comissió d'Investigació són realitzar totes les actuacions que siguin necessàries per:

a) Determinar l'existència o no d'assetjament. Cal garantir que la investigació dels fets compleixi amb els principis de contradicció i contrast per part dels afectats.

b) Si conclou que hi ha hagut assetjament, determinar-ne l'abast i la gravetat. Un cop fetes les actuacions que consideri necessàries, la Comissió d'Investigació emet un informe vinculant, on determina si hi ha hagut assetjament i, si escau, la seva gravetat. En l'apartat de conclusions de l'informe ha de proposar l'adopció de mesures preventives i/o correctores, quan sigui necessari. Entre les mesures correctores, es poden preveure mesures organitzatives i fins i tot la proposta d'incoar un expedient disciplinari per castigar els fets. En relació amb el personal de designació política, poden resultar aplicables les conductes tipificades com a infracció en la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i en la Llei 19/2014, de 29 de desembre, del Parlament de Catalunya.



Ajuntament de Bàscares

Bàscares – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscares – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascares.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscares

El contingut mínim d'aquest informe és el següent:

- Antecedents: descripció del cas.
- Procediment d'actuació de la Comissió d'Investigació: cronologia d'actuacions.
- Conclusions, que han de contenir les mesures proposades, amb un calendari previst d'execució de les mesures. Els terminis previstos per emprendre les actuacions, si escau, han de ser com més curts millor. El calendari previst per aplicar les mesures ha de ser respectat, sense dilacions, excepte en cas que es doni un impediment objectiu i insuperable per complir-lo, la qual cosa s'ha d'acreditar. L' informe de conclusions podrà enumerar conductes, fets o situacions detectades que siguin indicis per considerar l' existència d' assetjament sexual en els quals caldrà determinar la freqüència i intencionalitat de les mateixes.

Com a exemple es poden enumerar entre d' altres les conductes següents:

- Abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
- Ús d' imatges pornogràfiques i eròtiques en els llocs de treball o a través de les eines de treball.
- Gestos i /o comentaris obscens.
- Bromes sexuals .
- Rumors sobre la vida sexual de les persones o presumir d'habilitats sexuals .
- Comentaris irrespectuosos insistents sobre l' orientació sexual de les persones.
- Missatges al mòbil amb comentaris fora de to.
- Invitacions impúdiques o comprometedores.
- Contacte físic innecessari, fregaments, proximitat excessiva, buscar quedar-se a soles, arraconar...
- Desqualificacions públiques i reiterades sobre una persona, el seu treball i la seva implicació en el mateix, que es realitzin per raó de gènere i d'orientació sexual .
- Comentaris continus vexatoris i discriminatoris sobre l'aspecte físic així com expressions masclistes i de contingut sexual .



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

- Comentaris despectius sobre l'opció o ideologia sexual d'una persona per raó d'orientació sexual .
- Impartir ordres basades en estereotips sexistes amb intencions vexatòries.
- Actituds que comportin vigilància extrema i contínua realitzades sobre una persona per raó de gènere i d' orientació sexual .
- Pressionar per a cites indesitjades.

L'informe de la Comissió d'Investigació s'ha de notificar a l'empleat/ada agreujat, als empleats denunciats, a l'Assessoria confidencial i al tècnic/a de referència en matèria d'assetjament de l'Ajuntament de Bàscara.

Si la denúncia és declarada manifestament infundada o falsa, de manera que hagi estat realitzada de mala fe, es pot proposar la incoació d'un expedient disciplinari a les persones responsables.

Per a la constitució vàlida de la Comissió, es requereix l'assistència de la meitat dels membres, incloent en tot cas el/la president i el/la vocal que faci les funcions de secretari/ària.

La convocatòria de les reunions de la Comissió ha de garantir en tot cas la confidencialitat de l'assumpte a tractar, en els termes que preveu aquest Protocol.

Els acords s'han d'adoptar per la majoria de vots dels assistents.

El membre que faci les funcions de secretari/ària ha d'aixecar acta de la reunió i garantir en tot cas la confidencialitat de l'assumpte tractat, en els termes que preveu aquest Protocol.

5. Resolució d' al·legacions- Fase d'execució

De la resolució del Comitè d'investigació es donarà trasllat a la persona denunciada i a la presumpta víctima. Les parts implicades podran al·legar en el termini màxim de cinc dies laborables, presentant noves proves o argumentacions.

En el supòsit d'al·legacions, el Comitè d'investigació valorarà les al·legacions presentada per la persona denunciant o denunciada i acordarà rebutjar les al·legacions o continuar amb el procediment en vista de les noves proves o argumentacions presentades. Si aquestes són sòlides, completarà la investigació, atenent la informació complementària que pugui existir.

Com a resultat d' aquest procés podrà:



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

1. Rebutjar l'al·legació i donar per bona la resolució anteriorment adoptada.
2. Modificar la resolució anteriorment adoptada en funció de les al·legacions presentades.

De la decisió aquí adoptada se' n donarà trasllat a la persona denunciant, a la persona denunciada i a la Direcció de l' Àrea on presta els seus serveis la persona presumptament assetjada.

El termini per a recaptar la nova informació i adoptar una decisió definitiva haurà de realitzar-se amb la major celeritat des de la recepció de les al·legacions.

IX. FIGURES GARANTS DEL PROCEDIMENT

Els òrgans encarregats d'aplicar el procediment establert en casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual seran els següents:

1. Assessoria confidencial: Es denomina Assessoria Confidencial al grup de persones competents per a la recepció de denúncies i iniciació del procediment segons el present Protocol.

Estarà composta per un màxim de 2 Assessores/es Confidencials designades per decret d'alcaldia que tingui la formació i condicions requerides per desenvolupar les funcions encomanades per aquest Protocol.

La identitat de les/els Assessores/es Confidencials es donarà a conèixer a tota la plantilla municipal, així com la forma en què es podrà contactar amb aquestes persones.

Les seves funcions seran les següents:

1. Donar informació sobre el present protocol al personal municipal que ho sol·liciti.
2. Rebre les denúncies per assetjament sexual , assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual .
3. Informar la persona denunciant sobre els seus drets i formes d'actuació possibles.
4. Realitzar una primera anàlisi dels fets denunciats per confirmar la veracitat de la denúncia amb la màxima rapidesa i confidencialitat.



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

5. Identificar la situació denunciada per adoptar les pautes d'actuació segons indica el protocol (no admetre a tràmit, iniciar el procediment informal o iniciar el procediment formal).
6. Dur a terme el procediment informal segons el que preveu aquest Protocol.
7. Realitzar una tasca de mediació entre les parts, si és possible.
8. Emetre un informe de valoració amb conclusions i propostes estimades del qual donarà informació al Servei de Relacions Laborals i al Comitè d'Investigació segons cada cas.
9. Remetre els casos d'indisidell d'assetjament al Comitè d'Investigació.
10. Emetre una memòria anual que inclogui el registre, resolució i avaluació dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, així com indicadors sobre les mesures preventives i sobre els procediments de garantia que es recullen en el present Protocol.

Si de l'anàlisi inicial de les dades s'obtinguessin indisidells d'assetjament, l'Assessoria Confidencial demanarà la constitució de forma urgent de la Comissió d'Investigació.

2. Comissió d'Investigació: La Comissió d'Investigació la formen els membres de la Comissió d'Avaluació, i es pot ampliar amb tècnics experts que siguin aliens a l'Ajuntament de Bàscara, si escau.

Aquestes persones rebran la formació necessària en igualtat de gènere, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual, així com en els continguts del present Protocol per a la seva aplicació adequada.

X. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'òrgan competent informarà de les mesures adoptades després de l'informe de conclusions i valoració de cada expedient disciplinari així com del compliment efectiu de les mateixes per assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, en el menor temps possible.

L'Assessoria Confidencial portarà el control i registre de les denúncies presentades així com de la resolució dels expedients resultants de procediment informal i del procediment formal. Portarà també el registre de les diferents actuacions preventives desenvolupades amb el personal municipal, amb l'



Ajuntament de Bàscares

Bàscares – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscares – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascares.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscares

objectiu de realitzar anualment un informe que remetrà al Comitè d'Assessorament.

Si hi hagués una norma legal o convencional d'àmbit superior que afectés el contingut del present Protocol, els qui signen el mateix es comprometen a la seva immediata adequació.



Ajuntament de Bàscara

Bàscara – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscara – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascara.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscara

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament de l'Ajuntament de Bàscara

El Sr./Sra. *[nom i cognoms persona denunciant]*, amb DNI *[núm. DNI]*, treballador/a de l'Ajuntament de Bàscara,

Autoritzo a l'Ajuntament de Bàscara a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial del meu lloc de treball, en aplicació del Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de l'Ajuntament de Bàscara, a partir dels fets que pateixo, que he presentat per escrit de data *[data escrit]* al Sr./Sra. *[nom i cognoms tècnic de referència]*, que ocupa el càrrec de tècnic/a de referència en matèria d'assetjament de la Diputació de Girona // que ha presentat per escrit una tercera persona.

Manifesto:

1. Que he estat informat que totes les persones destinatàries i dipositàries dels documents que integren el procediment que s'instruirà actuaran sota l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre les actuacions, declaracions i els fets que contenen, tal com preveuen la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i el Reglament general de protecció de dades (Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016). En cas que hi constin dades mèdiques, aquestes dades es protegiran d'acord amb la Llei 21/2000, de 29 de desembre, sobre els drets d'informació concernent la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

2. Que conec el contingut del Protocol esmentat, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que se'n poden derivar.

[lloc], [data]

[signatura de la persona denunciant]



Ajuntament de Bàscares

Bàscares – Calabuig - Orriols

Pl. Major, 2
Tel. 972 56 00 07
17483 Bàscares – Alt Empordà
A/e: ajuntament@bascares.cat
Facebook: Ajuntament de Bàscares

Declaració de confidencialitat, respecte i rigor dels membres que intervenen en el Protocol d'actuació en cas d'assetjament laboral o sexual de la Diputació de Girona, en qualitat de mediadors o membres de la Comissió d'Avaluació o la Comissió d'Investigació

[Nom i cognoms], com a *[mediador/membre de la Comissió d'Avaluació/Investigació]*, nomenat en virtut del Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de la Diputació de Girona, em comprometo a:

1. Mantenir la confidencialitat deguda per les informacions a què tingui accés en l'exercici del meu càrrec, durant i després de finalitzar la meva actuació en el marc del Protocol esmentat, i fins i tot en cas de deixar de treballar a la Diputació de Girona en el futur.
2. No comunicar cap dada o informació personal a persones alienes al procediment que permetin la identificació directa o indirecta de les persones afectades.
3. Actuar de manera imparcial i independent.
4. Tractar amb dignitat i respecte les persones implicades en aquest procediment.
5. No utilitzar la informació o documentació a què tingui accés per raó d'aquesta funció al marge de l'àmbit d'aplicació estricta del Protocol esmentat, ni per a fins diferents dels que van motivar que hi tingués accés.

He estat informat i accepto que la publicació o utilització indeguda per part meua de la documentació i informació a què he tingut accés per raó de la meua participació en el Protocol poden donar lloc a mesures de caràcter disciplinari.

[lloc], [data]

[signatura]