PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE DE **L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS**

Ajuntament de Térmens

Contingut

1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE 3

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENVERS L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE 5

I. LA TUTELA PREVENTIVA ENVERS L'ASSETJAMENT 6

II. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ 14

III. MESURES REACTIVES ENVERS L'ASSETJAMENT 20

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR 22

1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb el present protocol, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS manifesta la seva tolerància cero davant la concurrència en la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

A l'adoptar aquest protocol, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, ja sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les que desplaci el seu propi personal, així com les empreses de les que procedí el personal que treballa a L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció de l'Ajuntament i, per tant, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS no pugui aplicar el present procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent a l'objecte de que adopti les mesures necessàries i, en el seu cas, sancioni a la persona responsable, advertint-la que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a ambdues empreses podria extingir-se.

El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

a) En el lloc de treball, inclús en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

b) En els llocs on la persona treballador fa el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de bany i en els vestuaris;

c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball;

d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);

e) En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;

f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

En aquest protocol es dona compliment a tot el que s'exigeix als articles 45 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, els articles 2.1 i apartat 7 de l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i, l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i promociona la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament -sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'Ajuntament-, com la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que en aquest respecte es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.

A Térmens, a 28 de novembre de 2022

Signat: CONCEPCIÓ CAÑADELL SALVIA

Alcaldessa

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENVERS L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el que s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins el moment, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS implanta un procediment de prevenció i actuació envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb la intenció d'establir un mecanisme que determini com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per això aquest protocol estableix tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

I. **Mesures preventives**, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament.

II. **Mesures proactives** o procedimentals d'actuació envers l'assetjament per donar sortida a las queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables.

III. Identificació de **mesures reactives** envers l'assetjament i en el seu cas, el **règim disciplinari.**

I. La tutela preventiva envers l'assetjament

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERANCIA ZERO DAVANT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de remarcar com han de ser les relacions entre el personal de l'Ajuntament i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugui manifestar-se a L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS.

L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS, a l'implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta a diversos interessos jurídics entre els que destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents tals com la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etcètera, però tot i amb això, serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i es constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS no es permetrà ni es tolerarà conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'Ajuntament sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui ho promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'Ajuntament té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots el que formen L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS, així com d'aquelles persones que presten serveis en ella. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid amb la finalitat de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS sancionarà a qui correspongui, comprometent-se a utilitzar el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

CONCEPTE I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Definició d'assetjament sexual

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant i/ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Flirtejos ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjables.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques i/o gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual:

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix en forçar a la víctima a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball que afecten a l'accés a la formació professional, al treball continuat, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altre decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directa o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental:

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjada crea un entorno intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'Ajuntament, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'entorn de treball.

Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Definició d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concerneix una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els que destaquen:

a. Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que es percebuda com a tal per qui la pateix.

b. Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.

c. Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat del que pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, tals com el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.

d. Que es tracti d'un fet aïllat.

e. El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que té a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen tasques, funcions o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al que s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

1. Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per a realitzar el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt major o molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinències, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que recolzen a l'assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats en l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companys i companyes la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.

6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten a la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques intimidatòries.
5. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional per mitjà del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que es sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, ficar mots, etc...
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, 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 integritat física o psíquica o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. A títol d'exemple poden ser assetjament per raó d'orientació sexual les expressions burlesques, comentaris jocosos sobre l'aspecte físic, modals, formes de vestir o parlar; tractar d'aïllar a la persona en el seu ambient

laboral; humiliar davant dels seus companys o companyes per la seva orientació sexual, fer-li insinuacions sexuals; proferir insults i/o vexacions; etc.

Indemnitat envers les represàlies: també estarà prohibit qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o per raó de sexe, o de l'altra persona.

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 l'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 d'investigació de les que tinguin coneixement. Per això, des del moment en que es formula la denúncia, s'assignarà un codi numèric que s'utilitzarà per a identificar la denúncia concreta tractant de preservar la identitat de les persones implicades en el procediment. Tot el personal que hagi participat en qualsevol actuació prevista en el present protocol, queda subjecte al deure de secret.
2. **Respecte i protecció de la dignitat de les persones:** les actuacions o diligències han de realitzar-se 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 a garantir aquest dret a les persones tant presumptament assetjades com assetjadores. Les persones implicades podran ser assistides per algú de la plantilla de la seva elecció, en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.
3. **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligencia i sense demores indegudes, de forma que el procediment es pugui resoldre amb el menor temps possible i respectant totes les garanties degudes.

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'esclariment dels fets denunciats.

5. **Prohibició de represàlies:** es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareixen com a testimonis o participen en una investigació sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per orientació sexual, en els terminis previstos en la normativa aplicable.

6. **Bona fe:** les denúncies, al·legacions o declaracions que es demostrin com a intencionadament fraudulentes o doloses, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran sancionades. No es considerarà falsa o calumniosa la denúncia presenta amb bona fe, encara que no s'hagi pogut constatar la veracitat d'aquesta.

7. **Principi de col·laboració:** totes les persones que tinguin coneixement de l'existència d'algun tipus de conducta d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe hauran d'informar de la seva existència als òrgans competents. Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

8. **Principi de recolzament a les persones formades:** amb la finalitat de garantir el procediment, l'Ajuntament ha de comptar amb la participació de persones formades en igualtat i l'exercici de la seva funció. Així mateix, és important que la determinació de la composició de l'òrgan encarregat de tramitar les denúncies es basi, com a mínim, en la presència equilibrada de dones i homes.

9. **Principi de no re-victimització:** en la mesura del possible, s'ha d'evitar que la persona assetjada hagi d'exposar-se de manera reiterada i descriure en repetides ocasions les conductes de les que ha sigut víctima.

10. **Principi de prevenció durant el procediment:** si durant el procediment i fins que es tanqui, hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció adoptar mesures cautelars (canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscapte de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

11. **Principi de reparació de la víctima i de l'entorn laboral:** les persones afectades per qualsevol conducta constitutiva de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe tenen dret a ser rescabalades per mitjà dels mecanismes legals establerts, però també per mitjà de l'assumpció per part de l'Ajuntament dels següents compromisos que s'estableixen a títol exemplificatiu, com el recolzament a la víctima d'assetjament en l'entorn professional, de tal manera que l'Ajuntament es compromet a ficar en marxar mesures conduents a la recuperació del projecte professional de la víctima; la ficada a disposició de la víctima de totes les mesures necessàries per a garantir el dret a la protecció integral de la salut fins al seu complet restabliment com poden ser el recolzament professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament.

II. Procediment d'actuació

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA O DENÚNCIA

REUNIÓ DE LA COMISIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT. Termini màxim: 2 dies laborables des de la recepció de la queixa o denúncia

FASE PRELIMINAR (potestativa). Termini màxim: 5 dies laborables.

EXPEDIENT INFORMATIU. Termini màxim: 10 dies laborables, prorrogables per 3 dies més, només si és estrictament necessari.

RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT. Termini màxim: 5 dies laborables.

SEGUIMENT. Termini màxim: 3 mesos.

DETERMINACIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT

L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones:

- ÀGUEDA RUFAT CASALS - Persona que gestiona les denuncies
- CONCEPCIÓ CAÑADELL SALVIA - Component de la Comissió Instructora

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

- DAVID BOSCH I BLASI - Suplent de la Comissió Instructora

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte de les persones afectades, pel que en cas que concorri algun tipus de parentesc per consanguinitat o afinitat en alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat íntima amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas de que, tot i existir aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, es podrà sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 2 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inapropiat de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si de la comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar

mesures correctores, tenint en compte que pot afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA

A L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS, ÀGUEDA RUFAT CASALS és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores de L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, a l'interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat y serà gestionada per la persona a la que s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS garantirà la confidencialitat de las parts afectades.

Amb la finalitat de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, podrà enviar-se al correu electrònic de la persona treballadora encarregada de la gestió de les denúncies juntament amb un formulari que es ficarà a la disposició dels treballadors i al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de forma secreta, que no anònima, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa. Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cada una de las partes afectades.

(Denunciant codi 001/01, denunciat codi 002/01, testimoni codi 003/01).

Rebuda una denúncia en qualsevol de las dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa ho posarà immediatament en coneixement de la direcció i de les demes persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'Ajuntament el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació per la víctima de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballador o treballadora que tingui coneixement d'aquesta, del formulari corresponent per correu electrònic en la direcció

habilitada al respecte o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els terminis que consta en l'apartat següent.

LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENT INFORMAL

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà a la persona afectada, podent també entrevistar al presumpte agressor/a o a ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de 5 dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. Passat aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, en el seu cas, proposant les actuacions que cregui necessàries, inclosa l'apertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la comissió.

No obstant l'anterior, la comissió instructora, donada la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, el que comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la direcció.

Així mateix, s'informarà a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la que tingui accés. En tot cas, a l'objecte de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis números assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

L'EXPEDIENTE INFORMATIU

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no es pugui resoldre tot i haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la que es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat una vegada escoltada a les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposi en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS, adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima, en la mesura del possible.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la que tingui accés.

La comissió instructora podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació al llarg de la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tindre coneixement o al que pogués tindre accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió instructora.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà un acta en la que es recolliran els fets, els testimonis, les proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà a l'Ajuntament a adoptar les mesures sancionadores

oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinaria de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'aprecien indicis d'assetjament, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no s'aprecia la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, l'Ajuntament es troba amb alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment a L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

En el si de la comissió instructora d'assetjament les decisions ens prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, en el seu defecte, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant al/la denunciant i/o a la víctima, qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat/a, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els terminis previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional al respecte de tota la informació a la que tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a 10 dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, un termini major, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres 3 dies laborables.

LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini màxim de 5 dies laborables, sent l'única capacitada per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la que tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a l'objecte de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

SEGUIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a 3 mesos, la comissió instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, es a dir, sobre el compliment i/o resultats de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit de que els fets causants del procediment es segueixin produint, s'analitzarà si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades i s'analitzarà també perquè ha fallat l'aplicació de les mesures que s'havien d'adoptar. L'acta es remetrà a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte de la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

III. Mesures reactives envers l'assetjament i, en el seu cas, el règim disciplinari

En funció dels resultats de l'expedient d'assetjament, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS procedirà a:

a. Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.

b. Adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. Per exemple, poden

assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'Ajuntament en aquest sentit, les següents:

- Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'Ajuntament.
- Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si procedeix, i en funció dels resultats de la investigació, es sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previstes en 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 o, en el seu cas, en l'art. 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. La suspensió d'ocupació i sou
3. La limitació temporal per a ascendir
4. L'acomiadament disciplinari

En el cas de que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS mantindrà un deure efectiu de vigilància respecte a la persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, **el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera posada a disposició de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la posterior vigilància i control per part de l'Ajuntament.**

L'AJUNTAMENT DE TÉRMENS adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'Ajuntament.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.

- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Recolzament psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seva recepció.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en situació d'incapacitat temporal durant un període de temps prolongat.

Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació envers l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'ajuntament.

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data 28 de novembre de 2022, comunicant-ho a la plantilla de l'Ajuntament, facilitant-los còpia d'aquest protocol, havent d'estar vigent durant 4 anys.

Així mateix, el protocol es revisarà en els supòsits i terminis establerts en l'apartat de SEGUIMENT del present protocol.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima i/o de les persones implicades a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.