

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 1 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FDI1FD90B030303AAC75155B4E8886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la
Vila de Bagà

ANUNCI D'APROVACIÓ DEFINITIVA EN EL BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA

SUMARI

Acord del Ple de data 27 d'octubre de 2022 de l'Ajuntament de Bagà pel qual s'aprova definitivament el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Ajuntament de Bagà.

TEXT

En no haver-se presentat reclamacions durant el termini d'exposició al públic, queda automàticament elevat a definitiu l'Acord plenari inicial aprovatori del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Ajuntament de Bagà, el text íntegre del qual es fa públic, per al seu general coneixement i en compliment del que es disposa en l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL A L'AJUNTAMENT DE BAGÀ

1. Objectius
2. Marc legal
3. Àmbit d'aplicació
4. Definició de conceptes
 - a) L'assetjament sexual
 - b) Tipus d'assetjament sexual
 - c) L'assetjament per raó de sexe
 - d) Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere
5. Tipologia i subjectes implicats
6. Conductes de la persona assetjadora
7. Grups d'especial atenció
8. Efectes associats a viure una situació d'assetjament dins l'àmbit laboral
9. La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats
 - a) Mesures preventives
 - b) Procediments d'investigació de les denúncies
 - c) Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere
10. Persones treballadores: drets i deures
11. Vies de resolució de les situacions d'assetjament La via interna: el procediment
12. Mesures cautelars
13. Seguiment i avaluació del protocol
14. ANNEXOS

1. Objectius

Aquest protocol vol ser un instrument per l'abordatge, la prevenció i la detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere en l'àmbit laboral. Representa un compromís institucional per l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que treballen dins d'aquesta institució.

El present protocol d'actuació és la definició de la política contra l'assetjament a l'Ajuntament de Bagà, és un instrument clau que ha de possibilitar que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i estableix el procediment a seguir entès aquest com les mesures, regles o actes concrets, establerts formalment en l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

Ahora el protocol ha de servir també per aclarir i difondre conceptes que ens ajudin a entendre els fonaments de l'assetjament.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 2 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD9090303AAC75155BA4E8836B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Es contemplen com objectius específics els següents:

- Establir les mesures preventives necessàries per evitar aquest tipus d'assetjaments.
- Elaborar estratègies de sensibilització, el seu disseny i implementació.
- Informar i formar a tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de l'orientació sexual, per la identitat de gènere i per l'expressió de gènere.
- Obtindre la informació necessària per l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Garantir i millorar els canals de coordinació que treballen en aquesta temàtica per afavorir una actuació integral de l'Ajuntament de Bagà.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures que corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin.

2. Marc legal

En l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. Cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada i article 5 de la Llei 17/2015).

La Llei orgànica 3/2007 recorda en l'apartat II de l'exposició de motius que *"la major novetat d'aquesta Llei rau, amb tot, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Tal opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat"*.

Així, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere a través d'un protocol, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

3. Àmbit d'aplicació

El constitueixen tots els empleats i empleades de l'Ajuntament de Bagà sigui quina sigui la funció en l'organització, sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i sigui quina sigui la forma de vinculació amb l'Ajuntament així com la durada de la relació laboral.

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Bagà.

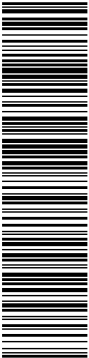
L'Ajuntament de Bagà informará les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Bagà han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades de l'Ajuntament de Bagà i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

4. Definició de conceptes

a) L'assetjament sexual

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS	
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 3 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B0303AAC75155B4E88866B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

La definició d'aquest concepte, està recollida en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, i a l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) *qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008*".

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica. L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora. Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

b) Tipus d'assetjament sexual:

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Verbal	No verbal	Físic
--------	-----------	-------

DOCUMENT	IDENTIFICADORS	
ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023		
ALTRES DADES	SIGNATURES	ESTAT
Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 4 de 18	1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30	SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B030303AAC75155B4E88866B03960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

• Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona. • Fer comentaris o bromes sexuals obscenes o denigrants • Fer comentaris groliers sobre el cos o l'aparença física. • Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades • Fer demandes de favors sexuals. • Xantatge sexual: forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball.	• Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	• Apropament físic excessiu. • Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. • El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats). • Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos
--	--	---

c) L'assetjament per raó de sexe

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, "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", a l'article 2 apartat o) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista". També, l'article 7.4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull que "(...) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe."

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

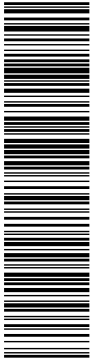
A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es poden considerar comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual
- d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar una persona, de manera intencionada i amb l'ànim de menystenir o ridiculitzar, a un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS	
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 5 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B0303AAC75155BA4E88366B03960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

I en general situacions que atemptin contra la dignitat d'una persona.

L'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/res, subordinats/des, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/res, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de

formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

d) Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com "qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'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-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

5. Tipologia i subjectes implicats

Assetjament d'intercanvi quid pro quo

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe com a l'assetjament per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:**

Pressió exercida per un treballador/a o un grup de treballadors/es sobre un dels seus/ves companys/es

- **Assetjament vertical descendent:**

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

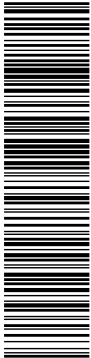
- **Assetjament vertical ascendent:**

Pressió exercida per un treballador/a o un grup de treballadors/es sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

6. Conductes de la persona assetjadora

ASSETJAMENT SEXUAL
• Fer bromes sexuals o compliments ofensius.
• Fer comentaris sexuals obscens sobre el físic, roba, etc.
• Usar imatges de contingut sexualment explícit al lloc de treball.
• Fer gestos obscens i mirades lascives al cos.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS	
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 6 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B0303AAC75155B4E8886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.
Fer insinuacions.
Difondre rumors de la vida sexual d'una persona.
Parlar sobre les pròpies habilitats sexuals.
Invitar persistentment a participar en activitats lúdiques on la persona ha deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
Fer oferiments d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc).
Enviar cartes, missatges, notes de contingut sexual de caràcter ofensiu.
Demandar cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el lloc de treball (renovació de contracte, accés a la formació, millores de sou) a canvis de favors de tipus sexual
Envair l'espai físic reiteradament.
Pressionar per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
Fer peticions clares i demandes de favors sexuals sota amenaça i/o coacció.
Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc.
Agredir sexualment.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament:
Actituds condescendents o paternalistes.
Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
Conductes discriminatòries per raó de sexe.
Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 7 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FDI1FD9090303AC75155B4E8886B03960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

ASSETJAMENT PER L'ORIENTACIÓ SEXUAL, LA IDENTITAT DE GÈNERE O L'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o home o dona transsexual.
- Negar les possibilitats de promoció degut a l'orientació sexual o raó de gènere.
- Negar un lloc de treball per raó d'orientació sexual o perquè la persona sigui transsexual.
- Denegar arbitràriament els permisos als qual té dret (matrimoni, excedències, maternitat, paternitat, etc.)
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals en general com a grups de risc de transmissió de la sida.
- Ús de humor sexista sobre persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.
- Ridiculitzar les persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
- No deixar que la persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els serveis propis del seu nou gènere.

7. Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat, però els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones i homes que han patit maltractament físic o psíquic per les seves famílies o parelles.
- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

8. Efectes associats a viure una situació d'assetjament dins l'àmbit laboral.

Els efectes de l'assetjament per la persona assetjada depenen molt dels recursos personals de l'individu per fer front aquesta situació, del suport que pot trobar a l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió a la qual la persona es veu sotmesa, a la llarga aquesta persona pot veure's afectada tant a nivell personal com laboral. A tall d'exemple:

Pl. Catalunya, 7 bis – 08695 - BAGÀ - Tel. 93.8244013
Web: www.baga.cat – seu electrònica: <https://www.seu-e.cat/ca/web/baga>

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 8 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FDI09000303AAC75155B4E8886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de les perspectives professionals
- Associació del treball en un ambient hostil que ocasiona patiment
- Augment de l'absentisme
- El dilema de renunciar al lloc de treball o "aguantar" aquesta situació
- Períodes llargs d'incapacitat temporal
- Augment de nerviosisme i errors a la feina
- Ansietat i altres trastorns o malalties psíquiques o físiques.

9. Deures d'Alcaldia de l'Ajuntament

Les obligacions legals per part d'Alcaldia de l'Ajuntament són:

- Vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/es guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats implicades per a desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb les persones de referència per el seguiment de casos, un cop finalitzada la intervenció.
- Garantir la informació als treballadors/es dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per les unitats que hagin investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

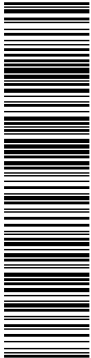
En el cas de l'Ajuntament de Bagà, aquests procediments específics inclouen tres tipus de mesures; mesures preventives, procediments d'investigació de les denúncies i Polítiques d'igualtat, i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

a) Mesures preventives

L'Ajuntament de Bagà prendrà les següents mesures preventives contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:

MESURES	DESCRIPCIÓ
Distribució a la plantilla	• Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'empresa.
Sessió informativa	• Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.
Formació bàsica	• Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.
Distribució a les noves contractacions	• Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS	
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 9 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD9B0303AAC75155B4E8886B03960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Informes d'avaluació	• Tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions amb els representants de personal i de UGT
Cartells informatius	• Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament. • Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.

b) Procediments d'investigació de les denúncies

L'Ajuntament de Bagà compta amb procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i es compromet a aplicar-los quan tingui coneixement d'aquests casos, sense perjudici que quan es trobi davant d'un cas que estigui considerat com un delicte pel Codi Penal, s'acudeixi a la via penal.

c) Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

En aquest sentit, l'Ajuntament de Bagà ha de comptar amb un Pla d'Igualtat intern, i treballar per incorporar el principi de transversalitat de gènere, presentant les dades desagregades per sexe, i duent a terme la implementació i avaluació del pla d'igualtat intern i del protocol d'assetjament.

10. Persones treballadores: drets i deures

a) Drets. Les persones treballadores del l'Ajuntament de Bagà tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'Ajuntament tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

b) Deures. D'altra banda, tot el personal del l'Ajuntament de Bagà té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

- Tots els treballadors/es tenen l'obligació de tractar de manera respectuosa, digna i justa als companys, els/les superiors i els/les subordinats.
- No es discriminarà cap persona per raons de raça, religió, edat, nacionalitat, sexe o qualsevol altra condició personal.
- Es rebutjarà qualsevol conducta o manifestació susceptible de ser considerada com a assetjament físic, psicològic, moral o abús d'autoritat, així com qualsevol altra conducta que pugui generar un entorn intimidador o ofensiu cap als drets de les persones.
- Informarà sobre les situacions de les que tingui coneixement i té el deure de mantenir la confidencialitat.
- No es podrà justificar una conducta impròpia emparant-se en una ordre d'un superior o en el desconeixement del codi.
- 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 sexual, per raó de sexe o psicològic.

Confidencialitat:

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de novembre, de Protecció de Dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

11. Vies de resolució de les situacions d'assetjament (vegeu algoritme Annex 2)

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'entorn laboral del l'Ajuntament de Bagà, existeixen dues possibles vies de resolució: interna i externa. **Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclourà la possibilitat d'utilitzar també l'altra.**

11.1 La via interna: el procediment

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 10 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B030303AAC75155BAE8886B03960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Aquesta primera fase de la via interna requereix la intervenció de les persones de referència (vegeu annex 3) designades i formades per realitzar aquesta funció:

- El/La delegat/da de personal.
- Un representant del Departament de Recursos Humans
- Un representant de l'òrgan que tingui atribuïdes les funcions d'igualtat a l'Ajuntament de Bagà
- Una coordinadora del Servei d'Informació i Atenció a les Dones

Algunes de les accions en les quals es concreta l'assistència de les persones de referència són:

- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Informar a la comissió dels fets, tenint present en tot moment els principis de confidencialitat que requereixen aquest tipus de queixes.
- Obtindre una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.
- En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, les persones de referència han de donar-li suport en la seva redacció.
- Valorar si calen mesures cautelars: (vegeu apartat 13)

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

La denúncia s'ha de presentar per escrit a la comissió d'investigació interna de l'Ajuntament (vegeu annex 4), el procediment ha de deixar clar a qui es presenta, identificant nom i dades de localització.

En el supòsit que una persona víctima d'assetjament no vulgui fer visible la seva situació i/o no vulgui presentar denúncia per tal de preservar l'anonimat, sempre que existeixin indicis d'assetjament, i sota la demanda de les persones de referència designades i formades per realitzar aquesta funció i/o de les persones que integren la comissió d'investigació, l'Ajuntament de Bagà, preveu una investigació d'ofici, que durà a terme la comissió d'investigació.

La persona o persones de referència que hagin intervingut en el procés d'informació, assessorament i acompanyament de la persona assetjada, poden ser cridades a participar en la comissió d'investigació, si aquesta última ho creu convenient.

Davant la necessitat de tenir celeritat en la resposta, la comissió d'investigació es reunirà de forma urgent el 1r dia laborable hàbil, un cop rebuda la denúncia, serà necessari un quòrum mínim de 3 persones per a la seva constitució vàlida com a òrgan col·legiat. Si la denúncia s'inicia d'ofici, es preveu que el quòrum mínim de la comissió sigui de 3 persones més la persona que presenta l'indici.

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars.(vegeu apartat mesures cautelars)
- Emetre l'informe vinculant.
- Gestionar i custodiar, tot garantint la confidencialitat, el conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.).
- Remetre l'informe a l'Alcaldia de l'Ajuntament de Bagà o a la persona/òrgan en qui delegui per a la resolució.

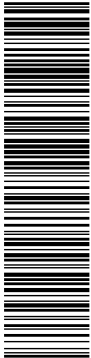
Fase 3: Resolució

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, l'Alcaldia de l'Ajuntament de Bagà, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe.

Si existeixen evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es farà una incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció). Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 11 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FDI1FD90B030303AAC75155B4E8886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Durant tot el procediment, tant les persones de referència com els membres de la comissió, poden valorar si escau la necessitat de rebre assessorament extern, psicològic, legal... i informar sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psicològica, pel que fa als recursos que proposa l'Ajuntament de Bagà, aquest es concreten en:

- Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones SIAD
- Servei d'atenció psicològica per homes.
- Delegat/ada personal.
- SOJ
- OAC

Altres serveis o recursos a on es poden derivar les persones que pateixen assetjament:

Oficina de Tràmits Virtuals per fets contra Lesbianes, Gais, Transgènere, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI)
Organització Internacional del Treball
Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per Dones (SIAM)
Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO) Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista.

12. Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'Alcaldia de l'Ajuntament de Bagà l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. Aquestes mesures consisteixen en accions, que aplicades tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora, poden millorar el clima laboral i la situació personal d'ambdues persones durant el temps que duri el procés d'investigació, **les mesures han de ser acceptades per la persona sobre qui recaiguin**, i han de ser facilitadores del procés i de la bona convivència en l'entorn laboral, l'aplicació d'aquestes mesures, ha d'adequar-se al dret laboral i al dret a la intimitat de les persones implicades.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada per el comitè d'empresa i tots els agents que intervenen en aquest Protocol.

13. Seguiment i avaluació del protocol

La comissió d' investigació farà un seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin;

INDICADORS DE SEGUIMENT

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del
- Protocol realitzades en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'Ajuntament de Bagà
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat a l'Ajuntament de Bagà
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'han comunitat i/o denunciat a l'empresa
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

14. ANNEXOS

ANNEX 1: Responsabilitats

L' incompliment dels deures indicats a l'apartat 10 dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses. La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

a) Responsabilitat administrativa

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS	
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 12 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FDI1FD90B0303AAC75155BA4E8886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (en endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals i en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els incompliments en matèria de relacions laborals poden ser:

- No comptar amb procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores: suposa l' incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
- Comptar amb els procediments indicats en el paràgraf anterior, però no aplicar-los davant d'una denúncia, suposa l' incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.
- Constatació de l'assetjament: suposa l'incompliment de l'article 4.2.e) del TRLIET en relació amb l'article 7 de la LOIEDH i l'article 2 de la LIEDH. Els articles 8.13 i 8.13 bis de la TRLISOS tipifiquen, respectivament, l'assetjament com a infracció administrativa molt greu quan es produeixi dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'hagin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.

És important destacar que el "coneixement" per part de l'empresari no ha de ser entès com a coneixement formal dels fets de part de la persona assetjada, ja que en molts casos aquesta comunicació no es realitzarà per les dificultats que això comporta.

Per això, cal considerar que l'empresa, davant de la constatació d'un assetjament, únicament pot quedar exonerada de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política anti-assetjament raonablement eficaç, que compleixi els requeriments legals. Això vol dir que la responsabilitat exigida a l'empresa no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.

Els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

- Detecció, en la investigació dels casos d'assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona presumptament assetjada o d'altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats:
 - Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.1.b) del TRLISOS.
 - Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.6 del TRLISOS.
- Així mateix poden donar-se altres incompliments vinculats amb la falta d'investigació dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació (d'acord amb l'article 24 de la LPRL i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, en matèria de coordinació d'activitats empresarials) o la falta de protecció de les persones especialment sensibles (de conformitat amb l'article 25 de la LPRL).

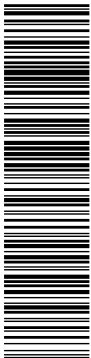
b) Altres responsabilitats administratives

Al costat d'aquestes opcions, és necessari recordar que l'assetjament pot donar lloc a un dany per a la salut. Si aquest dany per a la salut genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no qualifica la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es qualifiqui com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (en endavant, INSS). L'INSS decideix sobre aquesta qualificació (en un procediment anomenat *procediment de determinació de contingència*), d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social, la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Si a més del nexe causal entre baixa mèdica i assetjament, la Inspecció de Treball detecta en la investigació administrativa que l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant d'aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat, en compliment de l'article 123 del Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. La Inspecció de Treball envia a l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i l'INSS decideix, d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995.

La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recau directament sobre l'empresari o empresària infractor/a.

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 13 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30

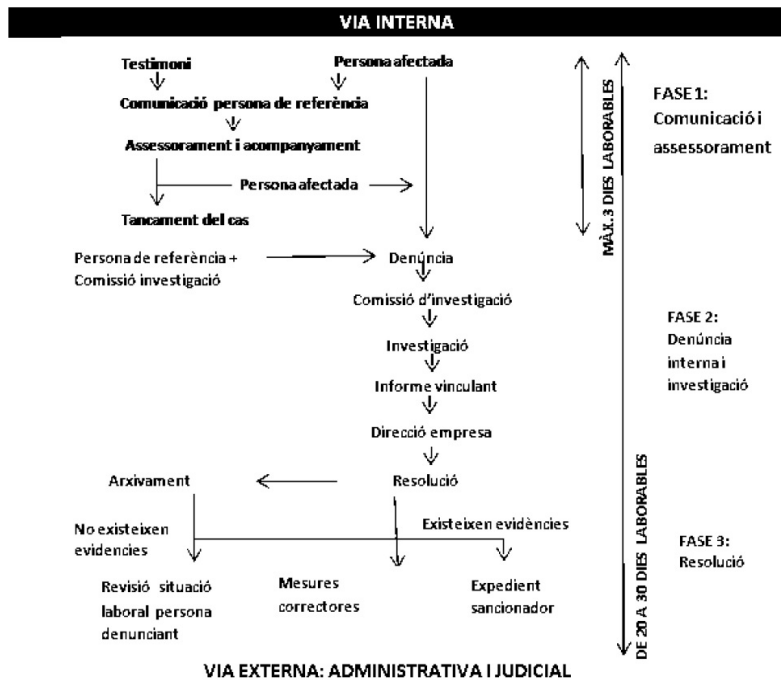


Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B0303AAC75156B4E8866B03960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la
Vila de Bagà

ANNEX 2: Algorisme Vies de resolució



ANNEX 3: Informe de Recursos humans

Ref. RRHH/

Data: _____

Adreçat a: Secretaria / Intervenció / Junta de Govern Local

Assumpte: Protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de Gènere

FASE 1.- Comunicació i assessorament

Membres: _____

e-mail persona _____

e-mail persona _____

Pl. Catalunya, 7 bis – 08695 - BAGÀ - Tel. 93.8244013
Web: www.baga.cat – seu electrònica: <https://www.seu-e.cat/ca/web/baga>

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 15 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B0303AAC75155B4E88366B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la
Vila de Bagà

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquis ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe

☐ dona ☐ home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe

☐ dona ☐ home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 16 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FDI09000303AAC75155B4E88866B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí ☐

No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament ☐

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament ☐

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia

Nom i cognoms

Dades de contacte

Signatura de la persona que denuncia

Lloc i data

ANNEX 6: Decàleg de tolerància zero

L'Ajuntament de Bagà:

- 1.- Està compromès amb la igualtat efectiva de dones i homes. Disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.
- 2.- Adopta mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació laboral.
- 3.- No tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels treballadors/es, usuaris/àries, proveïdors/ores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a la corporació.
- 4.- Vetlla per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.
- 5.- Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- 6.- Disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.
- 7.- Facilita informació i formació a les persones treballadores i a la corporació sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.
- 8.- Arbitra procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.
- 9.- Aplica mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.
- 10.- Posa a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, protecció de dades i celeritat del procediment d'investigació.

ANNEX 7: Glossari de termes

Avaluació: procés de treball que s'orienta a conèixer la idoneïtat, l'eficàcia i l'eficiència d'una intervenció concreta. Avaluació és una responsabilitat social que permet prendre decisions i ajustar la gestió d'actuacions futures; és la clau per a la millora i l'aprenentatge de l'equip de treball i de l'organització.

Coacció: designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altre individu amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o a fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

Denúncia interna no provada: quan les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït. Una denúncia interna no provada,

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 17 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B030303AAC75155B4E8886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mil·liant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències. Caldria, però, que l'empresa adoptés mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

Desigualtat de tracte: manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Detecció: la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

Discriminació: aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i d'orientació sexual.

Garantia d'indemnitat davant represàlies: dret a no patir cap tracte advers com a conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació es considera també discriminació per raó de sexe. *Relacionat amb represàlia discriminatòria.*

Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

Indicador: dada o conjunt de dades que ajuden a mesurar objectivament l'evolució d'un procés o d'una activitat.

Inversió de la càrrega de la prova: és un principi processal amb el qual es pretén salvar la inadequació del principi que encara està vigent del dret civil (article 1214 del Codi civil) que indica que *"incumbeix la prova de les obligacions a la persona que reclama el seu compliment"*. Donada la dificultat probatòria de lesions de drets fonsamentals i de conductes discriminatòries, el Tribunal Constitucional, des de la Sentència 38/1981, va permetre la flexibilitat de la càrrega de la prova en ambdues qüestions.

Aquesta inversió de la càrrega de la prova suposa que, davant la presència d'indisidències suficients per part de la persona que afirma ser objecte de discriminació o veu lesionats els seus drets fonamentals, és a l'altra part (a l'empresa) a qui pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada, objectiva i subjecta a les previsions legals i reglamentàries que són d'aplicació. En el cas que no es pugui provar la correcció de la seva conducta, es presumirà existent la discriminació o lesió de drets al·legada.

Mesures cautelars: conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indisidències d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Mesures de resolució: procés d'intervenció definit a l'empresa per a fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament o d'assetjament per raó de sexe.

Mesures preventives: conjunt d'accions (definides, planificades, dutes a terme i avaluades) que tenen l'objectiu que no es produeixi cap assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

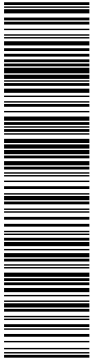
Multidiscriminació: la concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i raça, classe social, gènere i discapacitat, orientació sexual i edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no discriminació.

Perspectiva de gènere: tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

Política de conciliació: actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre més compatibilitat entre totes dues.

Procediment: mesures, regles i/o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

DOCUMENT ANUNCI (TD08-010): ANUNCI_ANUNCI BOP_05012023	IDENTIFICADORS
ALTRES DADES Codi per a validació: FHS1T-0AHSI-UXJE1 Pàgina 18 de 18	SIGNATURES 1.- Alcalde de l'Ajuntament de Bagà. Signat 07/01/2023 10:30
	ESTAT SIGNAT 07/01/2023 10:30



Aquesta és una còpia impresa del document electrònic (Ref.: 20753433 FHS1T-0AHSI-UXJE1 FD1FD90B00303AAC75155BA4E886B039960089) generada amb l'aplicació Informàtica Firmadoc. El document està SIGNAT. Mitjançant el codi de verificació pot comprovar la validesa de la signatura electrònica dels documents signats en l'adreça web: https://accede.diba.cat/verificador.jsp?codigo_entidad=bagà



Ajuntament de la Vila de Bagà

Protocol: instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Prevenió: el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

Reparació: el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa. *Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.*

Rols de gènere: són expectacions en relació amb el comportament i les actituds adients per a homes i dones.

Seguiment: procés de treball que s'orienta a la recopilació periòdica d'informació per controlar els resultats d'una intervenció d'acord amb determinats criteris o indicadors.

Sensibilització: el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

Victimització secundària o revictimització: el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels déficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Contra el present acord es podrà interposar recurs contenciós-administratiu, davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya amb seu a Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà a la publicació del present anunci, d'acord amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa.

DOCUMENT DATAT I SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:

L'ALCALDE,

Joan Oña Folcrà.