PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE DE L'AJUNTAMENT D'ALZIRA

Ajuntament d'Alzira

ÍNDEX

PREÀMBUL

1. Presentació..... Pàg. 4
2. Introducció..... Pàg. 5
3. Normativa..... Pàg. 6
4. Objectius generals i específics ..... Pàg. 7
5. Àmbit d'aplicació..... Pàg. 8
6. Normativa..... Pàg. 9
7. Definicions..... Pàg. 15

MESURES PREVENTIVES Pàg. 21

PROCEDIMENT

8. Assessoria Confidencial..... Pàg. 25
9. Inici del Procediment
    a. Informal..... Pàg. 27
    b. Formal..... Pàg. 31
10. Aplicació en empreses o entitats externes..... Pàg. 34
11. Tipificació de conductes..... Pàg. 36

MESURES DE CONTROL I SEGUIMENT Pàg. 40

CRITERIS I GARANTIES Pàg. 42

ANNEXOS

12. Annex 1: Procediment per a regidors/es no adscrits/es ..... Pàg. 46
13. Annex 2: Formulari de comunicat informal..... Pàg. 49
14. Annex 3: Utilització de dades i confidencialitat..... Pàg. 51
15. Annex 4: Formulari d'informe inicial ..... Pàg. 52
16. Annex 5: Formulari d'informe de conclusions ..... Pàg. 54
17. Annex 6: Formulari de procediment formal ..... Pàg. 58
18. Annex 7: Diagrama de flux ..... Pàg. 60
19. Annex 8: Guia visual del procediment ..... Pàg. 61

1. Presentació

A pesar que la igualtat entre dones i homes és un dret fonamental reconegut en la nostra normativa, la societat en la qual vivim continua perpetuant rols i estereotips de gènere que fomenten relacions de poder diferenciades entre homes i dones i que, en el món laboral, poden derivar en situacions de violència contra les dones. La seua major vulnerabilitat deriva de la seua posició més desfavorable en el món laboral: major contractació a temps parcial, alta rotació i temporalitat, salaris baixos o menor accés a llocs de responsabilitat, entre altres.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, constituïxen un atac flagrant contra la dignitat, la igualtat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball i a la seguretat i salut en este.

És habitual que no es perceba este tipus de discriminació, ja que es té un concepte erroni del que és o no és assetjament sexual o per raó de sexe, situant el nostre imaginari en aquells fets delictius o d'extrema gravetat i minimitzant i normalitzant els més lleus i, per tant, més habituals.

Estes situacions són un clar exemple que els importants avanços normatius sorgits en les últimes dècades, no són suficients per a erradicar este tipus de violència laboral i es requerix un esforç addicional per part de les institucions i de tota la societat.

L'Estudi de Violència de Gènere contra les Dones 2014, arreplega que el 90% de les víctimes d'assetjament sexual són dones i que un terç de l'assetjament sexual contra les dones es produïx en el treball. Segons la Macro enquesta de Violència contra la Dona 2019, el 98,2% de les dones que han patit assetjament sexual ho van experimentar per part d'un agressor home, i d'estes, el 17,3% va tindre lloc en l'entorn laboral.

La dificultat per a identificar este tipus d'actituds juntament amb la por de la víctima a comunicar el problema, fa que el nombre de denúncies siga encara molt reduït respecte al nombre de casos reals, per tot això, este tipus de protocols constituïxen una ferramenta fonamental per a lluitar contra tota forma de violència en el treball i garantir l'eficàcia de les polítiques d'igualtat que es desenrotllen a nivell municipal.

2. Introducció

L'Ajuntament d'Alzira, amb l'elaboració del present protocol, manifesta el seu ferm compromís en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat reals i efectives que atorguen a la seua plantilla un entorn igualitari, exempt de riscos i inclusiu que dignifique i respecte a totes les persones, així com l'estricte compliment de la normativa vigent en la matèria.

La seua implementació pretén posicionar a l'ajuntament d'Alzira enfront d'esta greu problemàtica, ratificant la seua voluntat a fer front a tota conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe en el si de la seua organització, així com previndre, corregir i eliminar este tipus de conductes totalment inacceptables en la seua organització.

Des de la implementació del seu I pla d'Igualtat intern, s'han vingut contemplant successivament accions positives relacionades amb la prevenció i intervenció en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Fruit del seu I Pla d'igualtat, en 2012 es desenrotlla el seu primer documente 'Actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. Política per a la dignitat de les persones'.

Des de llavors, són nombroses les noves normatives en tots els àmbits que s'han anat incorporant a la regulació de l'assetjament en totes les seues formes, així com les necessitats sorgides en el si del propi ajuntament.

Esta evolució porta a l'elaboració i desenrotllament del present protocol, responent al compliment del compromís establit en l'objectiu 9 del seu II Pla d'Igualtat entre el personal de l'Ajuntament d'Alzira 2022-2025: aconseguir una prevenció i protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. En concret sobre les accions 9.3 i 9.4 sobre revisió del procediment i actualització del protocol.

En tot cas es vetlarà perquè el procediment establit en el present protocol, siga ràpid, àgil, atorgue credibilitat i protegisca la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. A més, pretén ser una ferramenta de difusió de valors igualitaris i respectuosos en l'entorn laboral.

3. Marc normatiu

INTERNACIONAL

- Conveni d'Istanbul, ratificat per Espanya en 2014 inclou totes les formes de violència contra les dones, inclòs l'assetjament sexual.
- Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació i l'ocupació.
- Recomanació n.º 19 de la CEDAW (1992), punts 17 i 18 de l'Art. 11:

  La igualtat en l'ocupació pot veure's seriosament perjudicada quan se sotmet a les dones a violència dirigida concretament a elles, per la seua condició de tals, per exemple, la fustigació sexual en el lloc de treball.

  La fustigació sexual inclou conductes de to sexual tal com contactes físics i insinuacions, observacions de tipus sexual, exhibició de pornografia i exigències sexuals, ja siguen verbals o de fet. Eixe tipus de conducta pot ser humiliant i pot constituir un problema de salut i de seguretat; és discriminatòria quan la dona té motius suficients per a creure que la seua negativa li podria causar problemes en relació amb el seu treball, fins i tot amb la contractació o l'ascens, o quan crea un mitjà de treball hostil.
- El **"Codi Comunitari de Conducta"** per a combatre l'assetjament sexual, que acompanya a la Recomanació de la Comissió Europea de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de les dones i els homes al treball, enumera una sèrie de conseqüències que l'assetjament sexual produix en l'entorn laboral que justifica la conveniència d'intervindre sobre este problema.

- La **Directiva Europea 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 definix l'assetjament sexual i per raó de sexe i establix que estes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

- **Conveni 190 de la OIT** de 21 de juny de 2019 sobre la eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball. En Espanya entra en vigor el 25 de maig de 2023. Reconeix el dret a un món laboral lliure de violència i assetjament, definix el que és violència i assetjament al treball, l'àmbit d'actuació i establix una estratègia integral per a previndre'l i abordar-lo.

ESTATAL

La **Constitució Espanyola** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona i el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1), la igualtat i no discriminació per raó de sexe (art. 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (art. 15), el dret a l'honor, intimitat personal i familiar i la pròpia imatge (art. 18.1). L'article 35.1 incorpora el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball. Finalment, l'article 9.2 disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguen reals i efectives i remoure els obstacles que la impedisquen o dificulten.

La **Llei Orgànica 3/2007** per a la igualtat efectiva de dones i homes. Inclou entre els drets laborals de la plantilla, la protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe desenrotllat en:

- Art. 7 Assetjament sexual i per raó de sexe. Definix conceptes.
- Art. 9 Indemnitat enfront de represàlies.
- Art. 10 Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.
- Art. 12 Tutela judicial efectiva.
- Art. 13 Prova.
- Art 14 Criteris generals d'actuació dels poders públics.
- Art. 48 Mesures específiques per a previndre la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.
- Art. 51 Obliga les Administracions Públiques a establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- Art. 62 establix: "Per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:
- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i per raó de sexe."

b) Instrucció al personal de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat i igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que van poder ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia."

Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, de 6 de setembre, Art. 13 Prevenció i sensibilització en l'Administració Pública, els organismes públics i els òrgans constitucionals:

1. "En el marc del que s'establix en la Llei orgànica 3/2007 i en la legislació autonòmica, les administracions públiques hauran de promoure condicions de treball que eviten les conductes que atempten contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital. Així mateix, hauran d'arbitrar procediments o protocols específics per a la seua prevenció, detecció precoç, denúncia i assessorament als qui hagen sigut víctimes d'estes conductes.

2. Les administracions públiques competents i els seus organismes vinculats o dependents promouran la informació i sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servici, autoritats públiques i als càrrecs públics electes...".

La **Llei orgànica 10/1995,** de 23 de novembre del Codi Penal, en el seu art. 184 De l'assetjament sexual establix: *El que sol·licitara favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de servicis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocara a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil i humiliant, serà castigat com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de 3 a 5 mesos o multa de 6 a 10 mesos.*

Si el culpable d'assetjament sexual haguera comés el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, la pena serà de presó de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos. Si la

víctima és especialment vulnerable per la seua edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos i presó de 6 mesos a 1 any.

Reial Decret Legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, L'article 95.2 tipifica com falta molt greu, l'assetjament sexual i per raó de sexe. En els seus articles del 93 al 98 regula el procediment disciplinari.

Este mateix article especifica per al personal laboral que: 'a l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que pogueren imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants aquelles situacions en les quals:

- La persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Existisquen dos o més víctimes.
- Es demostren conductes intimidatòries o represàlies per la persona agressora.
- La persona agressora tinga poder sobre la relació laboral de la víctima.
- La víctima patisca algun tipus de discapacitat.
- L'estat psicològic o físic de la víctima haja patit greus alteracions, mèdicament acreditades.
- La relació laboral de la víctima siga no indefinida, o que la seua relació amb l'ajuntament no tinga caràcter laboral.
- L'assetjament es produïsca durant un procés de selecció de personal.
- S'exercisquen pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar per a evitar o entorpir la investigació.
- La situació de contractació temporal, interinitat o en període de prova i fins i tot amb contracte de beca o en pràctiques de la víctima.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la **Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social**, el seu article 8, punt 13 i 13bis considera una infracció molt greu de l'ordenament social, l'assetjament sexual i per raó de sexe, quan es produïsca dins de l'àmbit al fet que aconseguixen les facultats de la direcció empresarial, sempre que, conegut per l'empresari, este no haguera adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

Llei 2/2023, de 20 de febrer, **reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció**. Art. 13 Totes les entitats que integren el sector públic estaran obligades a disposar d'un Sistema intern d'informació.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre de **Garantia integral de la Llibertat Sexual**. Art. 17. Els partits polítics i les organitzacions socials legalment constituïdes han de tindre un protocol per a previndre, detectar i combatre la violència masclista. S'ha d'informar del mateix i es realitzaran accions per a sensibilitzar als seus membres.

Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de **representació paritària i presència equilibrada de dones i homes**. Disposició final quinta: «Els partits polítics han de tindre un pla d'igualtat intern que inclourà mesures per a previndre i detectar la violència masclista. Així mateix, han d'establir un protocol d'actuació davant la violència masclista que exercisquen, dins o fora de l'organització, afiliats o bé persones que sense estar afiliades tinguen un càrrec de representació o hagen sigut designades per a una funció específica, amb independència del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupen.

~~Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.~~

Existixen altres iniciatives normatives que contemplen la regulació de l'assetjament sexual i per raó de sexe entre les quals destaquem:

- Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals (art. 14)
- Llei 36/2011 reguladora de la Jurisdicció social (articles 95, 96, 180 i 181). Inversió de la càrrega de la prova.
- RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Art. 4.2.c) sobre drets de les persones treballadores i art. 54 sobre incompliments del/de la treballador/a.
- RDL 6/2019 de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'estat de Funció Pública, per la qual es modifica la de 16 de març de 2023 que crea el Registre de plans d'igualtat de

les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

AUTONÒMICA

- **Llei Orgànica 5/1982,** d'1 de juliol, de **l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**.
- **Llei 9/2003,** de 2 d'abril, per la **igualtat entre dones i homes,** en el seu article 23 fa referència a l'assetjament sexual.
- **Llei 4/2021,** de 16 d'abril, de la **Funció Pública Valenciana**. Art. 76, 123 i 173..
- **Llei 7/2012,** de 23 de novembre, de la Generalitat, **Integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana,** article 30.
- **El Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista** arreplega mesures encaminades a erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

LOCAL

- **Conveni col·lectiu** de treball per al personal de l'Ajuntament d'Alzira: Article 78 sobre Assetjament sexual en el treball.
- **II Pla d'Igualtat 2022-2025** del personal de l'Ajuntament d'Alzira, objectiu 9, accions 9.3 i 9.4.
- **III Pla d'Igualtat 2026-2029.** Contempla mesures d'acció positiva específiques contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

4. Objectius

L'objectiu general d'este document és establir un procediment de prevenció i actuació davant situacions que puguen constituir qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe que es puga donar a l'Ajuntament d'Alzira, garantint en tot moment els drets de les persones implicades.

Els **objectius específics** que es plantegen són els següents:

- Fomentar una cultura preventiva de l'assetjament sexual i /o per raó de sexe manifestant la tolerància zero enfront d'estes conductes.
- Instruir a la plantilla sobre el deure de respectar la dignitat de les persones, el seu dret a la intimitat i igualtat de tracte entre dones i homes.
- Informar, sensibilitzar i formar al personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, donant pautes per a identificar estes situacions, previndre-les i impedir que es produïsquen.
- Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades aplicant les mesures procedents per a la seua protecció i incloent mesures cautelars i sancionadores en cas que siguen pertinents.
- Garantir que les presumptes víctimes no siguen penalitzades pel fet de denunciar este tipus d'assetjaments, i vetlar perquè es respecten les seues condicions laborals i les funcions del seu lloc de treball.
- Assegurar un entorn de treball segur i on es respecte la dignitat de les persones treballadores.
- Evitar la victimització secundària de la persona afectada.

5. Àmbit d'aplicació

D'acord amb els articles 2 i 3 del Conveni 190 de la *OIT, respecte de les persones, serà aplicable a:

- Plantilla de l'Ajuntament d'Alzira, qualsevol que siga la seua situació contractual.
- Persones en formació o pràctiques.
- Anteriors treballadores i treballadors
- Voluntariat.
- Persones immerses en processos selectius de l'ajuntament.
- Persones que exercixen autoritat, funcions i responsabilitats d'ocupador/a *(1)*
- Personal contractat per terceres persones que presten els seus servicis en centres de l'Ajuntament.

Si l'assetjament es dona entre personal de l'Ajuntament d'Alzira i clients/as, proveïdors/as, personal amb contractes de posada a disposició, alumnat d'entitats educatives, contractes i, en definitiva, personal no contractat directament, però vinculat per una relació laboral, es comunicarà immediatament a l'Assessoria Confidencial creada a este efecte, per a prendre les mesures que estime oportunes de manera coordinada amb els protocols de les entitats afectades.

Així mateix, si l'assetjament sexual i/o per raó de sexe es dona entre personal treballador de l'ajuntament i personal polític no adscrit, s'haurà de consultar i seguir les indicacions de l'annex 1 del present document.

Respecte dels espais, abasta els comportaments en:

- El propi centre o lloc de treball, en els llocs on es descansa, menja o en les instal·lacions d'higiene o vestuaris.
- Els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- Les comunicacions relacionades amb el treball realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació.
- Els trajectes entre el domicili i el lloc del treball.

(1) Persones amb capacitat de decisió sobre la contractació de persones o modificació de les condicions laborals..

6. Principis rectors

- Totes les persones que exercixen la seua activitat laboral a l'ajuntament, tenen dret a tindre un tractament en el seu entorn laboral basat en la dignitat i el respecte, on no caben conductes i comportaments hostils o intimidatoris que posen en risc la seua integritat física, psíquica i/o moral.
- L'Ajuntament d'Alzira entén que qualsevol comportament o acte d'assetjament és un greu atemptat contra la dignitat de les persones treballadores i per tant intolerable i inacceptable en la seua organització.
- Este tipus de conductes són susceptibles de sanció en el seu grau màxim i han de ser tractades a través d'un procediment intern de conflictes que garantisca una solució sota els principis de celeritat, respecte i confidencialitat.
- L'ajuntament garantix els recursos humans i materials necessaris per a previndre i fer front a qualsevol situació d'assetjament, així com de les conseqüències derivades d'este.
- Este procediment no és incompatible amb la utilització dels diferents mitjans legals a l'abast de la persona assetjada dels quals serà informada.

Amb la finalitat d'afermar estos principis, **l'Ajuntament es compromet a:**

- Mantindre i crear un ambient laboral respectuós, com a via preventiva per a evitar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Promoure un tracte respectuós i digne cap a totes les persones que integren l'organització.
- Impulsar mesures de sensibilització, formació i informació sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Investigar totes les denúncies sobre assetjament que pogueren presentar-se garantint el dret a la intimitat i la confidencialitat.
- Regular, mitjançant el present protocol, les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en les relacions laborals que pogueren produir-se.

7. Definicions i conceptes

VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE *(2)*

Article 1.b) La violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del seu sexe o gènere, o que afecten de manera desproporcionada a persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual".

COMPORTAMENTS SEXISTES *(3)*

Són accions o actituds discriminatòries basades en la creença que les dones són inferiors als homes, generalment molestes o desagradables per a les persones que les patixen i les que els presencien. Es tracta de conductes que, de començar a repetir-se o fer-se habituals, podrien derivar en una conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe. A vegades, són tolerades en els usos socials, però són contràries als valors d'este ajuntament, i pel mateix motiu, totalment rebutjables.

A continuació, es relacionen a tall d'exemple:

- Acudits, floretes o comentaris i bromes relacionats amb el sexe, sempre que no es dirigisquen a persones concretes dels equips de treball, i en este cas constituirien assetjament, sexual o per raó de sexe.
- Ús d'imatges sexuals o pornogràfiques en llocs de treball quan les imatges no siguen de persones que compartisquen els espais de treball, i en este cas constituiran assetjament sexual.
- Paternalisme en el repartiment de tasques o oferiment d'ajuda per a realitzar-les. Comentaris sobre els cossos, maneres de vestir, característiques específiques i edat, quan estos no es referixen a persones concretes.

(2) *Conveni 190 OIT*
(3) *Recomanació Consell d'Europa per a combatre el sexisme. Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.*

ASSETJAMENT SEXUAL *(Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. Art. 7.1)*

"Constituïx assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

Entre les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual, es nomenen títol d'exemple i sense caràcter excloent, les següents:

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o condició sexual de la treballadora o el treballador.
- Comentaris o gestos sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per a dirigir-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguen relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes haja deixat clar que no són desitjades ni oportunes.
- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulades, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.

- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- Tocar intencionadament o "accidentalment" els òrgans sexuals.
- Observació clandestina en llocs reservats, com a banys o vestuaris.

Segons la Directiva 2002/73/CE les conductes d'assetjament sexual es classifiquen en:

- Xantage sexual.

  És explícit quan existix una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física.

  És implícit quan no es requerix sexualment a la persona, però altres del seu mateix sexe, en circumstàncies laborals similars, milloren les seues condicions per acceptar el xantatge sexual.
- Assetjament sexual ambiental. Comportament o actitud de naturalesa sexual que produïx un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora que acaba per interferir en el seu rendiment habitual.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE. (*Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. Art. 7.2.)*

> "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"

Son conductes atiadores motivades en l'exercici per part d'un treballador/a de drets derivats de la seua condició sexual, infravalorant i humiliant a la persona i/o el seu treball pel fer de ser d'un sexe determinat. Es desenvolupa especialment en entorns laborals masculinitzats, on existeix una important segregació horitzontal i vertical.

Son comparacions relacionades amb el sexe biològic o l'acompliment de rols de gènere, en el context d'un llenguatge sexista, enaltint generalment el paper de l'home en l'àmbit social o laboral. Generalment és la dona la víctima d'aquests comportaments destinats a infravalorar o menysprear la seua figura en tots els àmbits de convivència de tots dos sexes. Aquestes comparacions solen anar acompanyades de tòpics generalitzadors i sense arguments sobre el seu paper en la societat.

Les actituds del següent llistat, a tall d'exemple, poden ser considerades assetjament per raó de sexe:

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han sigut desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per a dirigir-se a persones d'un sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, en funció del seu sexe.
- Assignar tasques o treballs per davall de la capacitat professional o competències de la persona només per ser d'un determinat sexe.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seua continuïtat en aquest, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.
- Assignar a la dona embarassada: un treball de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria; tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals; impedir deliberadament el seu accés als mitjans adequats per a fer el seu treball o denegar-li arbitràriament permisos o llicències.

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 es considera també

acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.4 LOI), de la mateixa manera que els dos tipus d'assetjament (art. 7.3 LOI).

En tot cas, es considera discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Estos comportaments han de ser, en tot cas, indesitjats, desraonats i ofensius per a la persona que ho pateix.

A diferència d'altres tipus d'assetjament que es produeixen en l'àmbit laboral, en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe la reiteració no és imprescindible.

La realització d'aquesta mena de comportaments a través de mitjans digitals tindrà la mateixa consideració:

- Accedir a l'ordinador d'una altra persona per a controlar les seues comunicacions i moviments en línia amb el propòsit d'intimidar-la o controlar-la.
- Enviar missatges, imatges o vídeos ofensius, grollers i insultants o que discriminen per raó de sexe o gènere.
- Distribuir en internet imatges o dades compromeses de contingut sexual, siguen reals o falsos i oferits voluntària o involuntàriament.
- Crear perfils falsos per a realitzar demandes o ofertes sexuals.
- Perseguir i intimidar a una companya en els espais d'Internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, xats de grup, blogs, videojocs, etc.)

Tipus d'assetjament laboral segons jerarquia

Segons la posició jeràrquica de la persona assetjadora i la seua víctima, podem classificar l'assetjament en:

- DESCENDENT (BOSSING).
  - De direcció a persona subordinada.
  - S'aprofita la situació de poder i autoritat.

- ASCENDENT:
  - De persona/s subordinada a direcció.
  - Faltes de respecte, sabotatge del treball o xantatges.

- HORITZONTAL:
  - Entre companys i companyes de treball del mateix nivell.

Mesures preventives

Atesos els principis d'acció preventiva reconegudes en la Llei de Protecció de Riscos Laborals, l'objectiu principal per a prevenir qualsevol risc és intentar evitar-lo i, en cas de no ser possible, avaluar el risc existent i actuar sobre el seu origen per a minimitzar-lo.

Per això, l'Ajuntament d'Alzira es planteja una actuació preventiva de l'assetjament sexual i per raó de sexe en els següents nivells:

Mesures de sensibilització

- Comunicació general de la declaració de principis a través del seus documents ètics interns.
- Elaboració de programes i campanyes sobre resolució de conflictes, estils de lideratge, igualtat d'oportunitats, etc.
- Incorporar el protocol a l'acord de condicions de treball.
- Disposar de fullet o díptic amb un resum sobre els aspectes bàsics del comportament enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.
- Campanyes internes de sensibilització.

Mesures de formació

- Formar en prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe al personal de comandaments intermedis amb equips al seu càrrec.
- Formació específica i especialitzada per a les persones que integren l'Assessoria Confidencial definida en el protocol.
- Programar una formació bàsica sobre assetjament en l'oferta formativa anual dirigida a tota la plantilla.
- Formació específica per als càrrecs públics amb representació a l'ajuntament.

Mesures de comunicació

- Difondre el protocol d'actuació entre tot el personal dl'ajuntament, les persones referents i el mode de comunicar queixes i denúncies.

- Divulgar el protocol en els manuals d'acolliment de personal.
- Visibilitzar a les persones referents en la intranet de l'ajuntament.

Mesures per a la detecció precoç de l'assetjament

- Integrar en l'Avaluació de riscos psicosocials l'estudi d'indicadors de conductes sexistes i de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Incorporar preguntes sobre assetjament en l'enquesta de clima laboral, analitzar els resultats i programar accions de millora.
- Analitzar les estadístiques i dades que puguen indicar l'existència d'assetjament: baixes reiterades, mal clima laboral, absències injustificades, etc.

Mesures de disseny dels espais de treball

En la mesura de les possibilitats de l'ajuntament, es procurarà:

- Evitar espais de treball foscos o amb escassa il·luminació.
- Evitar l'existència de despatxos tancats amb nul·la visibilitat exterior.
- Eliminar panys d'accés a despatxos, especialment de càrrecs de responsabilitat.
- Eliminar passadissos estrets que obliguen a un contacte físic.
- En cas d'àrees especialment sensibles, sistemes de videovigilància o de control d'accessos.

Procedimeent d'actuació

1. Assessoria Confidencial

El present protocol requereix de la creació d'un òrgan específic que s'ocupe de la seua aplicació, seguiment i avaluació denominat Assessoria Confidencial. Totes les persones que ho integren hauran de rebre una formació específica tant sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe com sobre el contingut i aplicació del protocol, a més de guardar absoluta confidencialitat sobre els assumptes tractats.

L'Assessoria Confidencial asesora i orienta, rep i tramita les queixes, consultes i denuncies d'assetjament segons evidències, nomena la persona instructora dels casos denunciats, aplica el procediment més adequat, valguda els informes oportuns, supervisa el compliment de les mesures adoptades, vela pel compliment de les garanties, realitza seguiments i avaluacions.

Estarà conformada per un màxim de quatre persones, totes elles amb el seu corresponent suplent, triades entre les persones integrants de la Comissió d'Igualtat sempre que no ocupen un càrrec públic i de la forma més paritària possible.

Estarà constituïda almenys per les següents figures:

Instructor/a: Serà preferentment personal tècnic responsable del àrea de Serveis Socials o d'Igualtat. Dirigirá la instrucció dels casos d'assetjament i requerirà una formació altament especialitzada en assetjament.

Assistirà i assessorará a la possible víctima, iniciará les actuacions pertinents, entrevistarà i recaptarà tota la informació de les persones implicades citant-les per escrit i elevarà a l'Assessoria Confidencial els seus informes i conclusions. Tindrà accés a tota la informació necessària per a la resolució del cas.

Secretaria/o: persona encarregada de la tramitació administrativa de l'expedient d'investigació del cas. Realitzarà les citacions i alçament d'actes, així com donar fe del contingut o acords i custodiarà l'expedient amb la seua documentació. En totes les

comunicacions, s'ometrà el nom de la persona objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, assignant un codi. Es podrá exercir per personal tècnic.

Vocals: Una persona de la Junta de Personal i una altra del Comitè d'Empresa amb les seues respectives suplències. Tots dos òrgans deuràn triar, al principi de cada legislatura, les persones que exerciran este càrrec, així com l'ordre de participació. Deuran obligatòriament tindre formació en igualtat d'oportunitats a més d'assetjament sexual i per raó de sexe. Depenent de la relació laboral que la persona denunciant tinga amb l'Ajuntament, laboral o funcionarial, exercirà com a vocal la representació de l'un o l'altre òrgan.

Personal tècnic: Una o dues persones entre els perfils d'Agent d'igualtat, Personal tècnic d'Administració General, Personal tècnic de Recursos Humans o Secretaria de l'Ajuntament.

Especialistes: si es considerará necessari per la dificultat del cas, l'Assessoria Confidencial podrà sol·licitar l'assessorament de persones externes especialistes en assetjament sexual o per raó de sexe, degudament acreditades.

L'expedient del presumpte cas d'assetjament , integrarà el conjunt de documents que constitueixen les actuacions practicades per l'Assessoria Confidencial: declaracions testificals, documents, relació cronològica de fets, i quantes es consideren oportunes per a aclarir els fets.

2. Inici del procediment

El procediment d'actuació es desenvoluparà sota els principis de diligència i celeritat, imparcialitat, credibilitat i confidencialitat, respectant en tot cas la intimitat i dignitat de les persones afectades i proporcionant una especial protecció a la seguretat i salut de la víctima i restituir les seues condicions laborals en cas d'haver-se menyscabat. El Protocol s'activa a partir de que es reba la denúncia en l'Assessoria Confidencial a través del canal habilitat.

FASE 1: Comunicació del cas

Prèviament a iniciar el procediment, si la persona afectada per la situació d'assetjament té dubtes sobre els fets que l'afecten o sobre el procés, pot contactar personalment o per telèfon amb qualsevol de les persones que integren l'Assessoria Confidencial per a la seua informació, assessorament i acompanyament en el procés.

FASE 2: Preparació i inicio de l'expedient

Qui?: Qualsevol persona directament afectada o amb coneixement dels fets inclosa en l'àmbit d'aplicació personal establit al punt 5.

Com?: Complimentant el formulari **'ANNEX 1: COMUNICAT INFORMAL'**.

On?: al Canal de Denúncies establit per l'ajuntament a través del següent enllaç: **https://alzira.es/es/canal-de-denuncias-de-acoso/**

Una vegada rebuda la denúncia, s'activarà immediatament este protocol, garantint-se la confidencialitat de tota la informació aportada.

Per al tractament dels casos, se establiran dos procediments:

1. **Procediment informal**

Pretén oferir a una conducta sexista o incipient d'assetjament sexual o per raó de sexe de caràcter lleu, una solució extraoficial de la manera més eficaç i ràpida possible impedint que derive en situacions més greus.

S'aplica principalment per a la correcció de conductes sexistes. Es podrà utilitzar únicament quan els fets o indicis no revestisquen la gravetat suficient per a ser catalogats com a supòsits d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

S'iniciarà una vegada tinga coneixement de la situació d'assetjament per qualsevol representant de l'Assessoria Confidencial de manera verbal o escrita, en ambdós casos es registrarà al Canal de Denúncies a través del formulari **'ANNEX 2: COMUNICAT INFORMAL'**, i expressat directament per la víctima, per delegats/as sindicals, personal de salut de la entidad o qualsevol altra persona amb coneixement directe de la situació. El formulari s'emplenarà preferiblement a través del Canal de Denúncies de l'ajuntament.

El mencionat formulari, una vegada registrat, es dirigirà a l'Assessoria Confidencial que haurà de reunir-se en un termini màxim de **5 dies hàbils** des de la seua recepció per a analitzar les dades objectives conegudes sobre el cas concret, havent de decidir si:

a) No admet a tràmit el cas comunicat, per no complir les condicions exigides o per no pertànyer a l'àmbit del present protocol.
b) Inicia la tramitació del caso segons allò previst en este protocol.

FASE 3: Investigació

Si l'Assessoria Confidencial considera procedent iniciar el procediment, haurà de designar al/a la instructor/a a més de proposar, si es considera oportú, l'adopció de les mesures cautelars pertinents per a garantir els drets, tant de la persona imputada com de la possible víctima consistents en: separació física i digital entre les parts implicades, reordenació de lloc de treball, canvi d'oficina, etc. Estes mesures es mantindran des de l'inici fins al tancament de l'expedient sempre que existisquen indicis suficients de l'existència d'assetjament. En cas de mobilitat, serà la víctima la que decidisca si es trasllada ella o la presumpta persona assetjadora.

En el cas que la persona denunciant no siga la persona afectada per l'assetjament, la primera acció de la persona instructora, serà comunicar-li'l per escrit informant dels fets denunciats perquè ratifique o no la denúncia presentada. Se l'informarà de la

possibilitat d'assistir acompanyada i dels qui instruiran el seu cas, per si sol·licita recusació.

Podrà confirmar els fets continuant el procediment, o negar-los de forma justificada, i en este cas quedarà arxivada amb possible seguiment.

Una vegada confirmats i ratificats els fets, la persona instructora disposarà d'un **màxim de 5 dies hàbils** per a resoldre el cas. En primer lloc, s'entrevistarà amb la persona denunciant i posteriorment amb la persona denunciada, preferiblement en el mateix dia i garantint que no es produïx una trobada entre les dos. Si ho sol·licita i està justificat, podrà habilitar-se un espai en línia per a realitzar l'entrevista.

En l'entrevista amb la persona denunciant, es revisaran els fets descrits en el COMUNICAT INFORMAL i s'afegirà quanta informació addicional siga rellevant per al cas: dates, llocs, testimonis, etc. Una vegada finalitzada, s'emetrà acta de conformitat firmada per la persona denunciant, així com firma del formulari **'ANNEX 3: UTILITZACIÓ DE DADES I COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT'.**

Si la persona assetjada no vol firmar la denúncia, l'Assessoria Confidencial decidirà si contínua d'ofici o no amb el procediment segons la gravetat dels fets.

En l'entrevista amb la persona denunciada, qui instruïx el cas, l'informarà del contingut bàsic de la denúncia i en cas de reconeixement dels fets, que el seu comportament no és ben rebut i que és contrari a les normes internes. El denunciat firmarà l'acta de la seua declaració i el formulari 'ANNEX 3: UTILITZACIÓ DE DADES I COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT'.

Posteriorment, la persona instructora, obrirà «expedient d'investigació per causa de presumpte assetjament» que portarà assignat un codi numèric i inclourà el formulari **'ANNEX 4: INFORME INICIAL'** i quants altres documents siguen rellevants al cas.

FASE 4: Resolució

Finalitzat l'expedient d'investigació, la persona instructora convocarà a l'Assessoria Confidencial i presentarà immediatament els seus resultats que, per acord conjunt i

segons formulari **'ANNEX 5: INFORME DE CONCLUSIONS'** podran resultar les següents situacions:

- Indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe que requerixen més informació. S'iniciaria el procediment formal.
- No existència d'assetjament sexual o per raó de sexe. S'arxiva el cas.
- Falta distinta a l'assetjament sexual o per raó de sexe. Es deriva a Recursos Humans.

Indicis clars d'assetjament sexual o per raó de sexe. Proposta d'accions o sancions que s'eleven a Recursos Humans.

De l'INFORME DE CONCLUSIONS s'extraurà una acta a la qual podran accedir la persona denunciant, la persona assetjada en cas de no coincidir, la persona denunciada i l'Assessoria Confidencial, sent eliminades dades de caràcter personal i confidencial.

Totes les actuacions es documentaran per escrit digitalment, alçant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimoniatges o declaracions, seran subscrites la persona instructora i pels qui els hagueren emesos, donant conformitat a la veracitat de les declaracions efectuades a través de la seua firma electrònica.

En les seues compareixences, les parts podran assistir-se per un/a representant legal dels treballadors i treballadores que no pertanga a l'Assessoria Confidencial.

Els treballadors i treballadores que consideren que han sigut objecte d'assetjament, els qui plantegen una denúncia en matèria d'assetjament o els qui presten assistència en qualsevol procés d'investigació, facilitant informació o intervenint com a testimonis, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies, sent totes les actuacions susceptibles de sanció disciplinària.

2. Procediment formal

Es tracta d'un procediment complementari o alternatiu a l'informal.

S'inicia quan, segons la persona denunciant per la gravetat dels fets no s'aconsella el procediment informal, no queda satisfeta amb la solució plantejada o no es resol la situació d'assetjament.

FASE 2: Preparació i inici de l'expedient

La comunicació haurà de presentar-se directament per part de la persona afectada a través del botó 'INICIAR DENÚNCIA' del Canal de Denúncies en: **https://alzira.es/es/canal-de-denuncias-de-acoso/**

FASE 3: Investigació

L'Assessoria Confidencial, que designarà la mateixa o una nova persona instructora, iniciarà les mateixes actuacions que en el procediment informal tenint en compte les al·legacions de la persona denunciant per a iniciar esta via i recaptant quantes diligències, proves i actuacions considere convenients per a esclarir els fets, estenent la seua intervenció a tot l'entorn de les parts implicada i en el termini màxim de **10 dies hàbils** des de la seua designació.

El desenvolupament del procediment formal atendrà les següents pautes:

- Valorarà la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara apartar a les parts implicades o concedir permís retribuït per a la persona denunciant mentres es desenrotlla el procediment. Traslladarà eixa necessitat a la direcció de Recursos Humans perquè, si així ho estima oportú, adopte estes mesures cautelars.
- Recaptarà quanta informació considere necessària sobre l'entorn de les parts.
- Determinarà les persones que seran entrevistades, atenent fonamentalment les propostes de la persona afectada i denunciada.
- Durà a terme les entrevistes, recaptant de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per a poder accedir a la informació que siga precisa

per a la instrucció del procediment d'investigació; informarà les persones entrevistades que la informació a la qual tinga accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redacten seran tractades amb caràcter reservat i confidencial; advertirà a les persones entrevistades que tot el que es declare és confidencial, tant per la seua part com per part de les persones integrants de l'Assessoria Confidencial, per la qual cosa se'ls indicarà que no hauran de revelar a ningú el contingut de l'entrevista i hauran de firmar el formulari 'ANNEX 3: UTILITZACIÓ DE DADES I COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT'.

- Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que se celebren, garantint total confidencialitat i reserva del seu contingut. Estes actes, firmades per les persones intervinents, quedaran en l'expedient custodiat per l'Assessoria Confidencial.
- Determinarà les proves que s'hagen de practicar, establirà el procediment per a la seua obtenció i practicarà les proves que es determinen custodiant les mateixes.

Posteriorment, la persona instructora, en cas de no existir expedient previ, obrirà expedient nou d'investigació per causa de presumpte assetjament, que portarà assignat un codi numèric i inclourà el formulari INFORME INICIAL i quants altres documents siguen rellevants al cas.

FASE 4: Resolució

Finalitzat l'expedient d'investigació, la persona instructora convocarà a l'Assessoria Confidencial que, per acord conjunt, emetran una acta segons formulari 'ANNEX 5: INFORME DE CONCLUSIONS' i que podran resultar les següents situacions:

a. Declarar la inexistència d'assetjament sexual o per raó de sexe i arxivar l'expedient. Si existix declaració expressa sobre la bona fe de la denúncia, la persona afectada podrà sol·licitar el trasllat d'oficina o departament si és el cas, sense que supose un detriment en les seues condicions laborals.
b. Proposar accions correctores i derivar l'expedient corresponent en casos de faltes distintes a l'assetjament sexual o per raó de sexe.
c. Ordenar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i aplicar mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció benvolguda, sanció i la seua graduació. En el cas que no

es proposen el trasllat forçós o l'acomiadament de la persona agressora, es proposaran les mesures oportunes perquè esta i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral, tenint la víctima l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat. Este trasllat no pot suposar un detriment en les seues condicions laborals.

Tindran accés a còpies de l'INFORME DE CONCLUSIONS: la persona denunciant, la persona afectada en el cas que no coincidiren, la persona denunciada i l'Assessoria Confidencial.

Si queda constatada l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'Assessoria Confidencial podrà proposar l'adopció de les següents mesures addicionals:

- Suport psicològic, legal i social a la persona assetjada.
- Modificació de condicions laborals que, previ consentiment de la persona assetjada, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona assetjada.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'ajuntament.
- En el cas que la sanció imposada no implique l'acomiadament de la persona assetjadora, se l'obligarà al fet que assistisca a cursos de formació en matèria d'igualtat, i en matèria de sensibilització davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Quantes unes altres es consideren necessàries per a l'eliminació de qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

En cas de constatació d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'Assessoria elevarà a Recursos Humans l'informe realitzat per a l'aplicació del seu règim disciplinari intern.

3. Aplicació del protocol en cas de estar involucrades empreses o entitats externes

- **Si qui assetja o té una conducta sexista, pertany a la plantilla de l'Ajuntament i la persona assetjada pertany a una empresa o entitat externa.**

  A la recepció del comunicat, s'activarà el protocol seguint el procediment establit, informant des del primer moment per part de l'Assessoria Confidencial, a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa o entitat de la persona assetjada, col·laborant conjuntament en l'assessoria i acompanyament de la persona afectada.

- **Si l'assetjament o conducta sexista el realitzara una persona d'una empresa externa sobre una persona treballadora de l'ajuntament.**

  L'Assessoria Confidencial instarà l'empresa o entitat afectada perquè active el seu propi protocol o les mesures de què dispose per a la resolució d'estos supòsits. L'ajuntament participarà en les actuacions aplicant al mateix temps el seu propi protocol, garantint la protecció de la persona afectada.

- **Quan l'assetjament o conducta sexista, es done entre persones externes que treballen en centres de l'ajuntament.**

  Si es comunica a l'Assessoria Confidencial, o esta té coneixement dels fets, es posarà en coneixement de les empreses o entitats corresponents esta circumstància, activant els seus propis protocols i fent l'ajuntament seguiment de la seua resolució.

La inacció d'una empresa o entitat externa davant un supòsit d'assetjament sexual o per raó de sexe que incumbisca el seu personal, tindrà conseqüències en la relació contractual que l'empresa manté amb l'Ajuntament i en possibles contractacions futures, segons la normativa aplicable.

Des de l'ajuntament s'impulsarà la incorporació de clàusules específiques en els contractes d'obres i servicis que es formalitzen especificant esta circumstància.

- **Aplicació del protocol quan afecta a càrrecs públics**

Quan es denuncie un supòsit d'assetjament sexual o per raó de sexe per part d'un càrrec públic, l'Assessoria Confidencial activarà el present Protocol en coordinació amb el que s'establix en els protocols dels corresponents grups polítics que ho tenen instaurat:

PSOE:
https://www.psoe.es/transparencia/informacion-politica-organizativa/protocolo-prevencion-acoso-psoe/

PP:
https://www.elindependiente.com/wp-content/uploads/2024/10/PROGRAMA-DE-CUMPLIMIENTO-NORMATIVO-PROTOCOLO-DE-PREVENCION-DEL-ACOSO-LABORAL-1.pdf

COMPROMÍS:
Estatuts i documents – Compromís

VOX:
https://www.voxespana.es/wp-content/uploads/documents/protocolo-de-acoso.pdf

CIUDADANOS:
Ciudadanos

*En els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre personal treballador de l'ajuntament i personal polític no adscrit, s'haurà de consultar i seguir les indicacions de l'annex 1 del present document.

4. Tipificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe. *(Ministeri d'Igualtat. Igualtat en l'empresa)*

Seran considerades com faltes **molt greus:**

a) L'assetjament sexual ambiental, quan, a través d'una o diverses conductes de naturalesa sexual de qualsevol tipus que tinga com a conseqüència, cercada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents meresca, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.

b) Assetjament sexual en forma d'intercanvi o xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, continuïtat en aquest, formació i promoció professionals, salari, etc. a l'acceptació per part de la víctima d'un favor o favors de contingut sexual.

c) L'assetjament per raó de sexe, és a dir, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies, meresca, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.

d) L'adopció de represàlies contra les persones que denuncien, atestigüe, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre les quals s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus, ja siga sobre si mateixes o enfront de terceres persones.

e) Els fets constitutius de delicte d'assetjament sexual després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.

f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com a serveis o vestuaris.

g) Reiteració en les conductes tipificades com faltes greus.

h) Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per a controlar les seues comunicacions amb terceres persones i moviments en línia.

i) Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguen reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o dades compromeses hagen sigut enviats voluntàriament.

j) Donar d'alta en lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar a la persona.
k) Crear un perfil fals en nom d'una persona per a, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
l) Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per a convertir-la en blanc de spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
m)) Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per a enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seua identitat.
n) Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

Seran considerades com faltes greus:

a) Invitacions impúdiques o comprometedores.
b) Gestos obscens dirigits a companyes o companys.
c) Contacte físic innecessari o fregaments amb caràcter sexual o libidinós.
d) Fer preguntes sobre la vida personal, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals sense pressió, demanar cites reiterades o fer invitacions compromeses.
e) Realització de desqualificacions públiques o reiterades sobre la persona i el seu treball per raó de sexe.
f) Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic.
g) La impartició d'ordres vexatòries.
h) La impartició d'ordres contradictòries.
i) Actitudes que comporten vigilància extrema i contínua per raó de sexe.
j) Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de mal o intimidacions que provoquen que la persona tema per la seua seguretat, a través d'Internet.
k) Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, etc.).
l) Enganyar una persona perquè compartisca i transmeta secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.

m) Reincidència en comentaris sobre l'aparença o aspecte de la persona, floretes/ comentaris sexuals, observacions desagradables o abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
n) Qualsevol altra de la mateixa gravetat.

Seran considerades com faltes **lleus**:

a) Ús d'imatges o pòsters de caràcter sexual i/o pornogràfic en els llocs i eines de treball.
b) Comentaris sobre l'aparença o aspecte de la persona, floretes/comentaris sexuals, observacions desagradables o abusos verbals deliberats de contingut libidinós

Les sancions a aplicar seran les establides en el conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Circumstàncies agreujants:

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, pogueren imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Que existisquen dos o més víctimes.
- Que la víctima haja patit greus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estiga en període de prova o tinga un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produïsca durant el procés de selecció de personal.
- Que s'exercisquen pressions i/o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o entorpir la investigació.
- Que es tracte d'un assetjament descendent.

Denúncies falses o infundades *(Codi Penal, art. 456)*

Totes les treballadores i treballadors tenen dret a la presumpció d'innocència, per tant, no es toleraran falses denúncies amb la finalitat de perjudicar altres persones.

El Codi Penal establix penes de presó i multa per a qui, amb coneixement de la seua falsedat o temerari menyspreu cap a la veritat, imputaren a alguna persona fets que, de ser certs, constituirien infracció penal.

La gravetat de la pena variarà depenent de la gravetat del delicte.

En el cas que , de l'informe de valoració inicial o final, es deduïsca que la denúncia s'ha fet de mala fe, o que les dades o testimoniatges són falsos, s'incoarà el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables que podran derivar en una sanció o acomiadament disciplinari.

Control i seguiment

MESURES DE CONTROL I SEGUIMENT

Totes les actuacions de l'Assessoria Confidencial es documentaran per escrit, alçant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seràn subscrites per l'instructor /a, secretària/o i pels qui els hagueren emesos, donant conformitat a la veracitat de les declaracions efectuades.

Els treballadors i treballadores que consideren que han sigut objecte d'assetjament, els qui plantegen una denúncia o els qui presten assistència en qualsevol procés d'investigació, facilitant informació o intervenint com a testimonis, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies, sent totes les actuacions en aquest sentit susceptibles de sanció disciplinària.

Finalitzades les actuacions, és important continuar amb un seguiment del cas a l'efecte de clima laboral en el centre on es produeix l'assetjament i especialment quan es reincorpora la persona assetjada al seu lloc.

L'Assessoria confidencial efectuarà un seguiment d'aquest protocol, reunint-se quan el requerisquen les parts amb la finalitat d'avaluar-lo i, si és necessari, adaptar-lo o modificar-lo.

Abstenció i Recusació

Els/Les qui formen parte de l'Assessoria Confidencial, no podran ser instructor/a quan concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 23 i 24 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Denunciant i denunciat podràn recusar a qui exercisca com a instructor/a, quan concórreguen les circumstàncies assenyalades en els articles anteriors, seguint-se el procediment establit. La incompatibilitat pot ser al·legada per qualsevol que intervinga en el procés.

Criteris i garanties

CRITERIS i GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Segons l'art. 14 de la EL 3/2007, seran criteris generals d'actuació dels Poders Públics l'adopció de mesures necessàries per a l'erradicació de totes les formes d'assetjaments sexual i assetjament per raó de sexe. S'hauran de tenir en compte en aquest protocol els següents criteris:

- Qualsevol integrant de la plantilla, té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics qualsevol possible cas d'assetjament del qual tinga coneixement.
- La possible víctima d'assetjament pot denunciar aquest fet davant l'organització, tenint dret a obtenir resposta en interposar la corresponent denúncia.
- Totes les persones amb competències d'intervenció en casos d'assetjament, tenen l'obligació a prestar atenció a la víctima i ajudar-lo en la tramitació del cas.
- L'aplicació del present protocol, no impedeix la utilització paral·lela o posterior, de les actuacions administratives o judicials previstes en la Llei.
- Totes les empreses externes contractades per l'ajuntament, seran informades del present protocol i hauran de coordinar els possibles casos d'assetjament que es puguen donar entre ambdues.

S'haurà de garantir sempre:

- Respecte i protecció a les persones. Les actuacions o diligències es realitzaran amb la major prudència i amb el degut respecte a les persones implicades, que en cap concepte rebran un tracte desfavorable per aquest motiu.
- Confidencialitat i respecte a la intimitat. Totes les persones que intervinguen en el procediment, tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat sobre el cas i en cap concepte han de transmetre o divulgar cap informació sobre aquest.
- Diligència i celeritat. La investigació i resolució sobre la conducta d'assetjament denunciada, hauran de ser realitzades sense demores indegudes perquè el procediment puga finalitzar-se en el menor temps possible.

- Informació. Tant la persona denunciant com la denunciada tenen dret a conèixer en tot moment la informació sobre l'evolució i resultat del procediment i els drets i deures que els assisteixen.
- Imparcialitat. S'ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervenen han de cercar la veritat i l'esclariment dels fets sense entrar en contradiccions.
- Restitució de les víctimes. Si a conseqüència de l'assetjament hi haguera un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, des del departament de Recursos Humans s'haurà de restituir-la en les mateixes condicions o el més pròxim possible a la seua situació laboral d'origen previ acord amb la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.
- Protecció de la salut de les víctimes. L'entitat haurà d'adoptar les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la salut de les persones afectades.
- Indemnitat enfront de represàlies. Es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïsca en una persona a conseqüència de la presentació, per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Tutela judicial efectiva. Qualsevol persona podrà recaptar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes. La capacitat i legitimació per a intervindre en els processos civils, socials i contenciós-administratius que versen sobre aquest dret, corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Annexos

ANNEX 1: PROCEDIMENT PER A REGIDORS/ES NO ADSCRITS/ES

Introducció

L'exercici del càrrec públic representatiu, si bé gaudix d'una protecció especial en virtut de l'article 23.2 de la Constitució, no constituïx un espai d'immunitat enfront de conductes que vulneren la dignitat de les persones o la integritat moral a l'entorn de treball. La jurisprudència del Tribunal Suprem i del Tribunal Constitucional ha reiterat que l'estatut del/de la regidor/a, inclòs el **dels i les regidores no adscrites** conforme a l'article 73.3 de la Llei 7/1985 (LRBRL), ha de conciliar-se amb el respecte a les normes de funcionament institucional i el decor de l'administració a la qual servixen.

La present especificitat contemplada en el present annex del Protocol, respon a la necessitat de satisfer una llacuna normativa detectada: l'asimetria entre el personal empleat públic (subjecte a un estricte règim disciplinari) i els càrrecs electes enfront de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Esta distorsió és especialment sensible en el cas dels regidors i regidores (adscrits/as o no), els qui, al no estar integrats/as en la disciplina d'un grup polític, requerixen d'un marc normatiu clar que garantisca tant la seua protecció com la seua responsabilitat ètica i administrativa.

Sota els principis d'exemplaritat, transparència i seguretat jurídica, este annex no pretén alterar el règim de permanència en el càrrec —la reserva de llei del qual correspon a l'Estat—, sinó establir un llit procedimental específic que permeta investigar fets, protegir les víctimes i, si és el cas, derivar les responsabilitats polítiques o penals que corresponguen. Amb això, este Ajuntament reafirma el seu compromís amb un entorn laboral de "tolerància zero" enfront de les violències sexuals o de gènere, garantint que l'origen democràtic del mandat mai servisca d'escut per a conductes que atempten contra la dignitat humana.

Aplicació a integrants de la corporació i personal polític no adscrit.

1. Àmbit subjectiu estés: Les normes de conducta, prevenció i resolució de conflictes arreplegades en el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe d'este Ajuntament seran d'aplicació obligatòria a totes les persones que conformen la Corporació Municipal, amb independència de la seua pertinença a un grup polític o de la seua condició de regidors/as no adscrits/as.

2. Deure de col·laboració: Totes les persones polítiques, incloses les no adscrites, tenen el deure de col·laborar en les fases d'instrucció dels expedients d'assetjament en els quals es vegen implicades. La negativa injustificada a col·laborar o l'obstrucció del procediment serà considerada una infracció del deure de probitat inherent al càrrec públic.

3. Règim de conseqüències: En el cas que la resolució d'un expedient determine la responsabilitat d'un/a regidor/a no adscrit/a, i atés que no es troba subjecte al règim disciplinari del personal al servici de les Administracions Públiques, es procedirà de la manera següent:

- **Àmbit Ètic:** La resolució s'incorporarà al Registre d'Interessos i es donarà publicitat de la infracció segons el Codi Ètic local..

- **Àmbit Judicial:** Si de les actuacions es desprenen indicis de delicte, qui exercisca la labor d'Instructor/a del cas tindrà l'obligació de posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal de manera immediata.

Composició de l'Assessoria Confidencial en expedients que afecten a personal polític (adscrit o no).

1. Constitució Ad Hoc: Quan la persona implicada en un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe siga integrant de la Corporació Municipal (adscrit/a o no), l'Assessoria Confidencial es constituirà de manera específica per a garantir la màxima independència i objectivitat.

2. Composició Tècnica: La Comissió estarà integrada per personal especialitzat en la matèria a tractar, garantint la presència equilibrada de dones i homes:

- **Presidència:** Un/a professional amb formació especialitzada en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe proposat pel Col·legi Oficial de Psicologia, Educació Social o Treball Social.

- **Vocalia de Serveis Socials o Funció Pública:** Qui ostente la direcció dels Servicis Socials i/o Recursos Humans. En cas que no dispose d'esta figura, o existisca conflicte d'interessos, se sol·licitarà la designació d'un tècnic/a d'un altre departament amb formació específica en igualtat.

- **Vocalies del Col·legi Oficial d'Educació Social, Treball Social i/o Psicologia:** Dos professionals amb formació especialitzada en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe proposades/us per el Col·legi Oficial de la demarcació.

3. Independència Funcional: Les persones que integren esta Assessoria Confidencial actuaran amb total independència funcional. No podran rebre instruccions dels òrgans de govern ni dels grups polítics en l'exercici de les seues funcions instructores. El personal funcionari que la integre gaudirà d'especial protecció, no podent ser objecte de cessament, sanció ni menyscapte en les seues condicions de treball a conseqüència de la seua participació en l'expedient.

5. Informe Final: L'Assessoria Confidencial conclourà les seues actuacions amb la redacció d'un Informe de Conclusions, determinant els indicis i fets provats. Este informe s'eleva a la Comissió Informativa de Benestar Social o Funció Pública on les parts implicades seran coneixedores de les conclusions garantint el seu dret d'audiència i defensa.

ANNEX 2: COMUNICAT INFORMAL

Núm. EXPEDIENT*:

DADES:

SOL·LICITANT

Persona afectada ☐ Representant sindical ☐ Representant legal ☐

Prevenció de Riscos ☐ Recursos Humans ☐ Altra: _____

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

NOM I COGNOMS: _____

NIF: _____ **LLOC DE TREBALL:** _____

CENTRE DE TREBALL: _____ **TELÈFON/S:** _____

SI ACTUA EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA, INDIQUE NOM I COGNOMS:

_____

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognoms: _____

Centre de treball: _____

Lloc de treball: _____

DADES DE TESTIMONIS

NOM I COGNOM 1: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 2: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 3: _____ **TELÈFON:** _____

(*) No emplenar

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

☐ NO ☐ SI (especificar):

BREU DESCRIPCIÓ DELS FETS

Sol·licite l'inici del Protocol per a casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Signatura de la persona interessada

ANNEX 3: UTILITZACIÓ DE DADES I COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

D'una banda, el/la treballador/a _____ ,

Amb DNI número _____

I d'altra banda, la persona instructora del cas _____ ,

Amb DNI número _____

ACORDEN:

Que segons el que estableix la Llei orgànica 3/2018 de 5 de desembre, de Protección de Datos Personalés i garantia dels drets digitals, i de conformitat amb el Protocol d'actuació enfront de l'Assetjament sexual i per raó de sexe de l'AJUNTAMENT D'ALZIRA , el/la treballador/a:

☐ CONSENTIMENT ☐ SENSE CONSENTIMENT

Perquè la persona que porte la instrucció del cas, puga utilitzar la informació rebuda amb la finalitat de resoldre la situació d'assetjament i fer arribar una còpia de l'informe resultant a l'Assessoria Confidencial.

La persona instructora, garanteix que en la utilització de les dades facilitades per el/la treballador/a, es respectarà la seua confidencialitat i es compromet a no utilitzar els mateixs amb una altra finalitat.

En, _____ a _____ de _____ de 20__

Signat:

El/la treballador/a La/L'Instructor/a.

ANNEX 4: INFORME INICIAL

Núm. EXPEDIENT:

DADES:

INTRUCTOR/A:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

NOM I COGNOMS: _____

CENTRE DE TREBALL: _____

TELÈFON/S: _____

SI ACTUA EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA, INDIQUE EL NOM I COGNOMS:

_ _

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS: _____

CENTRE DE TREBALL: _____

TELÈFON/S: _____

DADES DE TESTIMONIS

NOM I COGNOM 1: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 2: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 3: _____ **TELÈFON:** _____

ALTRES DADES D'INTERÈS:

BREU DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA JUSTIFICATIVA DELS FETS

1) _____
2) _____
3) _____
4) _____

Signatura de la persona denunciant:

En _____ a ____ /____ /_____

ANNEX 5: INFORME DE CONCLUSIONS

Núm. EXPEDIENT:

DADES:

INSTRUCTOR/A:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

NOM I COGNOMS: _____

CENTRE DE TREBALL: _____ **CATEGORIA PROFESSIONAL:** _____

TELÈFON DE CONTACTE: _____ **SUPERIOR IMMEDIAT:** _____

SI ACTUA EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA, INDIQUE EL NOM I COGNOMS:

_ _

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS: _____

CENTRE DE TREBALL: _____ **CATEGORIA PROFESSIONAL:** _____

TELÈFON DE CONTACTE: _____ **SUPERIOR IMMEDIAT:** _____

TESTIMONIS

NOM I COGNOM 1: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 2: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 3: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 4: _____ **TELÈFON:** _____

Freqüència: Tots els dies ☐ 2 vegades per setmana ☐ Altres: ____

Des de quan succeeix l'assetjament?: Menys 6 mesos ☐ **Més 6 mesos** ☐

Le ha afectat la víctima a nivell laboral, personal o familiar? SI ☐ **NO** ☐

DESCRIPCIÓ DELS FETS

Descripció de la situació d'assetjament:

Testimoni de la persona denunciant:

Testimoni de la persona denunciada:

CONCLUSIONS

Existeix assetjament?: ☐ **SÍ** ☐ **NO**

De quin tipus?:

☐ **ALTRES** ☐ **SEXUAL** ☐ **PER RAÓ DE SEXE**

Conseqüències laborals:

☐ **SOTA RENDIMENT** ☐ **AÏLLAMENT** ☐ **ABSÈNCIES LABORALS**

☐ **EVITA EL TREBALL** ☐ **BAIXA MOTIVACIÓ** **ALTRES: _____**

Conseqüències en la salut:

☐ **DEPRESSIÓ** ☐ **ANSIETAT** ☐ **ESTRÈS** ☐ **BAIXA AUTOESTIMA**

☐ **NO DORMIR** ☐ **DOLOR CAP** ☐ **ÚLCERES** ☐ **HIPERTENSIÓ**

☐ **ALTRES: _____**

MESURES PROPOSADES

Per a la víctima:

Per a l'agressor:

Signat per totes les persones que integren l'Assessoria Confidencial:

En _____ un ___ de_____ de _____

Al present informe s'adjuntarà la següent informació:

- Denúncia.
- Valoració i informe inicial del cas.
- Actuacions (testimoniatges; proves; resum dels principals fets).

ANNEX 6: COMUNICAT FORMAL

DADES:

DIRIGIT A (integrant de l'Assessoria Confidencial)**:**

S'HA TRACTAT EL CAS A través DE PROCEDIMENT INFORMAL? SI NO ☐ ☐

ÍNDIQUE EL MOTIU PER A INICIAR LA DENÚNCIA PER VIA FORMAL:

☐ Persisteix l'assetjament ☐ No conformitat amb la resolució ☐ Altra: _____

Si desitja que una altra persona li represente o li acompanye en el procediment, indique el seu nom i telèfon de contacte:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

NOM I COGNOMS: _____

CENTRE DE TREBALL: _____ **TELÈFON DE CONTACTE:** _____

SI ACTUA EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA ASSETJADA, INDIQUE EL NOM I COGNOMS:

_ _

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS: _____

CENTRE DE TREBALL: _____ **TELÈFON DE CONTACTE:** _____

DADES DELS TESTIMONIS

NOM I COGNOM 1: _____ **TELÈFON:** _____

NOM I COGNOM 2: _____ **TELÈFON:** _____

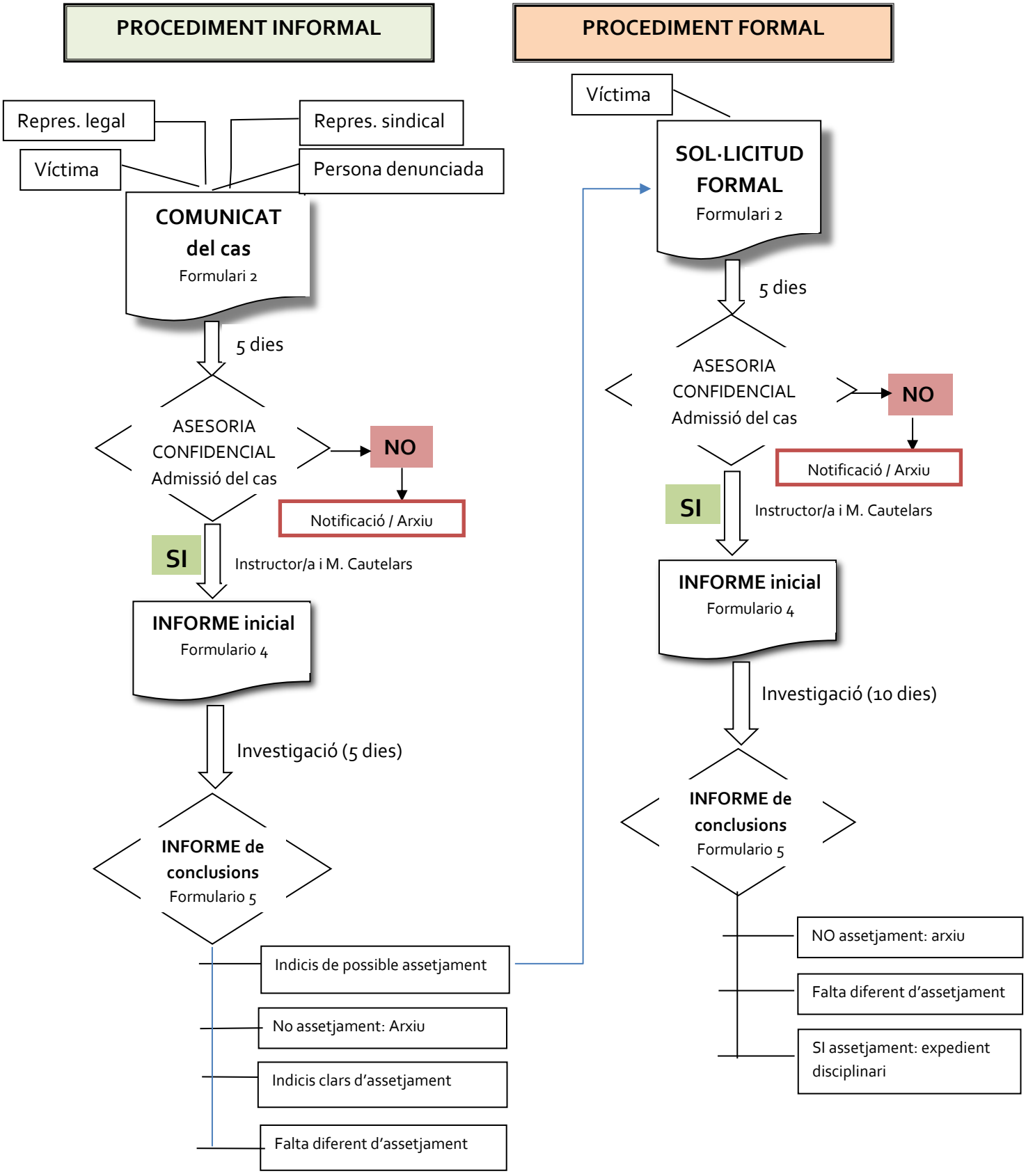
ALTRES DADES D'INTERÈS:

BREU DESCRIPCIÓ DELS MOTIUS DE L'INICI DE LA VIA FORMAL

Corrobore que els fets descrits en el present formulari són certs, i per deixar-ne constància signe la present

En _____ a ____ /____ /_____

ANNEX 7: DIAGRAMA DE FLUX



ANNEX 8: GUIA VISUAL DEL PROCEDIMENT EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

1. Comunicació: el primer pas

Qualsevol persona que es considere víctima d'assetjament o siga coneixedora d'un cas, pot iniciar el procediment. L'objectiu és proporcionar un canal segur i confidencial per a sol·licitar ajuda i resoldre la situació.

SOL·LICITAR AJUDA A L'ASSESSORIA CONFIDENCIAL

El punt de partida és contactar a l'Assessoria Confidencial. Això es pot fer directament o a través d'una tercera persona que conega la situació. La confidencialitat està garantida des de l'inici.

Davant qualsevol dubte previ sobre el teu cas o el procediment, pots demanar ajuda a qualsevol persona integrant de l'Assessoria Confidencial.

2. Preparació: inici de l'expedient

Una vegada s'establix la comunicació, s'inicia la fase de preparació, on es formalitza la sol·licitud i l'Assessoria Confidencial realitza una valoració inicial del cas.

ACCÉS AL CANAL DE DENÚNCIES

S'accedix al canal oficial a través de:

https://alzira.es/es/canal-de-denuncias-de-acoso/

PROCEDIMENT INFORMAL

És el que s'utilitzarà per defecte en cas de no tindre coneixement del procediment a sol·licitar.

S'accedix a l'Annex 2: Formulari de comunicat informal.

PROCEDIMENT FORMAL

S'accedix a l'Annex 6: Formulari de comunicat formal.

5

dies de termini màxim

L'Assessoria Confidencial es reunix per a valorar el cas i decidir si s'admet a tràmit.

3. Investigació: aclarint els fets

Si el cas és admés, es designa una persona instructora que, en un termini màxim de 5 dies, resoldrà la situació iniciant un procés d'entrevistes per a recaptar tota la informació necessària de les parts implicades.

1) CONTACTE INICIAL

La persona instructora contacta a qui va presentar el comunicat per a una entrevista i revisar la informació.

QUI COMUNICA ÉS LA PERSONA AFECTADA?

SÍ: El procés continua directament	NO: Es contacta a la persona afectada perquè ratifique els fets. Si es nega, es valora si arxivar el cas o proposar un seguiment.

2) CONTACTE AMB LA PERSONA DENUNCIADA

Amb el consentiment de la persona afectada, s'informa la persona denunciada sobre l'activació del protocol perquè oferisca la seua versió dels fets.

3) INFORME DE CONCLUSIONS

Després de les entrevistes, la persona instructora elabora un informe detallat que presenta davant l'Assessoria Confidencial.

4. Resolució: possibles resultats

Basant-se en l'informe de conclusions, l'Assessoria Confidencial delibera i emet una acta final amb les mesures o sancions acordades, que poden variar segons la gravetat dels fets.

		
ARXIU DEL CAS	**MESURES CORRECTORES**	**VIA FORMAL O SANCIONS**
No s'aprecien actuacions constitutives d'assetjament	Existixen indicis d'actituds sexistes o assetjament incipient	Es detecten indicis clars o evidències d'assetjament

Ajuntament d'Alzira