

PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL O EXPRESSIÓ DE SEXE L'AJUNTAMENT DE MONCADA

Elabora:



Ajuntament
de Moncada

Finança:



XARXA DE MUNICIPIS
PROTEGITS CONTRA LA
**VIOLÈNCIA
DE GÈNERE**
DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA

1. INTRODUCCIÓ

2. MARC NORMATIU

- 2.1. CONSTITUCIÓ ESPANYOLA
- 2.2. LEGISLACIÓ INTERNACIONAL I DE LA UNIÓ EUROPEA
- 2.3. LEGISLACIÓ ESTATAL.
- 2.4. PROTOCOLS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT.
- 2.5. MARC NORMATIU DE L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA.

3. PRINCIPIS GENERALS

- 3.1. OBJECTE
- 3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ
- 3.3. OBJECTIUS DEL PROTOCOL
- 3.4. DEFINICIONS
- 3.5. MITJANS DE DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

4. PROCEDIMENT

19

- 4.1. PRINCIPIS I GARANTIES
- 4.2. PROCEDIMENT
- 4.3. INSTRUCCIÓ
- 4.4. ELABORACIÓ DE PROPOSTES RESULTANTS DE L'INFORME DE CONCLUSIONS.
- 4.5. FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT
- 4.6. MESURES CAUTELARS.
- 4.7. DURACIÓ DEL PROCEDIMENT.
- 4.8. DADES O TESTIMONIS FALSOS.
- 4.9. ARXIU O CUSTÒDIA DE L'EXPEDIENT.

5. DISPOSICIÓ FINAL

34

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Moncada es compromet fermament a garantir un entorn laboral segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones que formen part de la nostra organització. En línia amb este compromís, i conforme a la normativa vigent, s'establix el present Protocol de Prevenció i Actuació enfront de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

Este protocol té com a objectiu principal previndre, detectar i abordar qualsevol conducta que pugua constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Ajuntament, protegint així la dignitat, la integritat i el benestar de totes les persones treballadores de l'entitat. A més, pretén sensibilitzar a tota la plantilla sobre la importància de fomentar una cultura de respecte i equitat, on cap persona siga objecte de discriminació o violència a causa del seu gènere o identitat sexual.

L'Ajuntament reconeix que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen formes de violència que vulneren els drets fonamentals de les persones, generant greus conseqüències tant per a les víctimes com per a l'ambient laboral en el seu conjunt. Per això, este protocol estableix les mesures necessàries per a previndre estes situacions, així com els procediments per a la seua denúncia, investigació i resolució, garantint en tot moment la confidencialitat, la imparcialitat i la protecció de les persones afectades.

Amb la implementació d'este protocol, l'Ajuntament de Moncada reafirma el seu compromís amb la igualtat de gènere i l'erradicació de qualsevol forma d'assetjament, promovent un entorn laboral lliure de discriminació i basat en el respecte mutu.

2. MARC NORMATIU

2.1. CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

L'assetjament i la violència vulneren, segons els casos, els drets fonamentals reconeguts en la CE a la no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió,

opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14), a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), a la llibertat personal (article 17) i a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18). A més, quan es produïxen en l'àmbit d'una relació d'ocupació, siga laboral o funcionarial, vulneren el dret al treball (article 35). També l'article 40.2 de la CE encomana als Poders Públics vetlar per la seguretat i higiene en el treball.

Així mateix, en el seu article 9.2, disposa que “correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social” i l'article 10.1 CE imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veja afectada per tractes discriminatoris.

2.2. LEGISLACIÓ INTERNACIONAL I DE LA UNIÓ EUROPEA

Quant a l'assetjament sexual, apareix en la Recomanació de 27 de novembre de 1991 de la Comissió de les Comunitats Europees, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, la qual ja que arreplega “Un codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual”.

Quant a l'assetjament discriminatori, apareix en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, i en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació, que contempla a la discriminació per motius de la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual.

La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, que deroga, entre altres, la Directiva 76/207/CEE, modificada per la Directiva 2002/73/CE, arreplega les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions

horitzontals aplicables a tota conducta o acte discriminatori en la matèria que ens ocupa.

Finalment, l'Acord marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball de 26 d'abril de 2007 contempla més genèricament la prevenció dels fenòmens d'assetjament i violència en el lloc de treball.

En l'àmbit internacional, cal esmentar, el Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència en el lloc de treball en el sector dels servicis i mesures per a combatre-la.

2.3. LEGISLACIÓ ESTATAL

El Codi Penal tipifica, des de 1995, l'assetjament sexual (article 184) i, des de 2010, l'assetjament laboral (article 173).

La prevenció de l'assetjament i la violència en el treball troba un fonament addicional en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en la mesura en què dins del seu àmbit s'han d'entendre compresos també els riscos psicosocials.

La Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seua integració social definix com a discriminatori tot acte que, directament o indirectament, comporte una distinció, exclusió, restricció o preferència contra un estranger basada en la raça, el color, l'ascendència o l'origen nacional o ètnic, les conviccions i pràctiques religioses, i que tinga com a fi o efecte destruir o limitar el reconeixement o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i de les llibertats fonamentals en el camp polític, econòmic, social o cultural.

La Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, prohibix, en el seu article 7, les conductes discriminatòries i d'assetjament relacionades amb la discapacitat d'una persona.

La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Orde Social, ha realitzat la transposició de les Directives 2000/43/CE i 2000/78/CE, definint l'assetjament (article 28).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, definix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i les prohibeix en la mesura en què les qualifica de discriminació per raó de sexe (articles 7, 8, 48 i 62), obligant les empreses a promoure les condicions de treball que eviten eixes conductes i a arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a denúncies o reclamacions que puguin formular els qui les han patides (article 48). Dins d'aquest marc normatiu, l'Administració General de l'Estat ha de negociar amb la representació legal del personal al seu servici un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (d'acord amb l'article 62 i la disposició addicional 6a de la LOIEMH).

D'altra banda, l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, atribueix a les Administracions Públiques el deure general de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'obtindre condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, establint, en l'àmbit de les seues competències, mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. També adapta aquesta Llei les infraccions, les sancions i els mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació, reforçant el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'Assetjament sexual també es troba regulat en el 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 (article 8); en la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciós administrativa (article 19.1.i) i en la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (articles 4.2.e, 54.2 i 95.14), en el Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Procediment

Laboral (articles 175 a 182) i en la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat (article 18.9).

La Llei 49/2007, de 26 de desembre, per la qual s'establix el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat tipifica com a infracció molt greu tota conducta d'assetjament relacionada amb la discapacitat d'una persona (article 4 a).

El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball NÚM/69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

El Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, tipifica com falta molt greu “tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral” (art. 95.2. b).

Han de considerar-se, així mateix, el art.14 de la LPRL i l'obligació de garantir la seguretat i salut en el treball; la definició d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual en el art.7 de la LOI, la necessitat d'abordar la tutela d'eixe assetjament en els plans d'igualtat –art.46 LOI- i l'obligació empresarial d'articular un procediment o protocol negociat amb la representació de les persones treballadores a fi de previndre, erradicar i evitar l'assetjament en l'empresa –art.48 LOI i art.12 LOGILS-. Aquesta obligació ha sigut desenvolupada pel Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que el seu art.2.1 estableix que totes l'empreses compreses en el art.1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, “han de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar

procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquests”.

2.4. PROTOCOLS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT

Acord de 27 de juliol de 2011 de la Taula General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i dels Organismes Públics vinculats a ella (BOE de 8 d'agost de 2011).

2.5. MARC NORMATIU DE L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

2.5.1. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'article 23 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes estableix que en l'àmbit de les seues competències, l'Administració autonòmica incorporarà i aplicarà en les relacions laborals el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, i en els plans d'igualtat elaborats per les empreses.

L'article 3.3 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana inclou l'assetjament sexual com una de les manifestacions de la violència sexual sobre la dona. A més, l'assetjament per raó de sexe ha de considerar-se com a violència psicològica en els termes de l'article 3.2 de la citada Llei que estableix que és violència psicològica “tota conducta que atempta contra la integritat psíquica i emocional de la dona, mitjançant amenaces, insults, humiliacions, coaccions, menyspreu del valor personal o dignitat, exigència d'obediència, aïllament social, culpabilització i privació de llibertat. Així mateix, es considera violència psicològica tota conducta dirigida a ocasionar danys a mascotes o a béns de la víctima, amb la finalitat d'infligir por o temor a aquesta.”

El Protocol de Prevenció i Actuació davant a l'Assetjament Laboral en l'Administració de la Generalitat, aprovat el 4/10/2017 en Comissió Sectorial de Seguretat i Salut en el treball, té com a objecte establir el procediment d'actuació de la Generalitat en els supòsits d'assetjament laboral de qualsevol naturalesa (assetjament moral, sexual, per raó del sexe, discriminatori o altres situacions de violència laboral).

2.5.2. ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

La Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana, prohibeix tota forma de discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere, incloent-hi l'assetjament.

La Llei 23/2018, de 29 de novembre, d'igualtat de les persones LGTBI estableix principis i mesures destinades a garantir en tota la seua plenitud la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, així com per a la prevenció, correcció i erradicació de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenrotllament sexual o grup familiar, entre altres, en l'àmbit de l'ocupació.

3. PRINCIPIS GENERALS

3.1. OBJECTE

Este protocol té per objecte establir les mesures necessàries per a previndre l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal a l'Ajuntament de Moncada, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i les seues garanties, sancions internes i mesures cautelars en cas que es produísca aquest tipus d'assetjament, assegurant que tota la plantilla municipal conega

l'existència del present protocol, així com el funcionament dels procediments i els posteriors acords de seguiment i avaluació que s'establisquen.

El procediment establert en aquest protocol garantirà la celeritat l'eficàcia i la confidencialitat de la tramitació de les denúncies.

3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Este Protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tinga lloc a l'Ajuntament de Moncada, incloses les funcions socials lligades a ella, viatges o comissions de servici, empreses en relació amb el treball i durant la labor realitzada sobre el terreny en relació amb projectes en els quals participe la Corporació Municipal.

Serà aplicable per a qualsevol persona que tinga una relació laboral amb l'entitat, de qualsevol índole (personal funcionariat de carrera, funcionariat interí, personal laboral, personal eventual, formació o pràctiques).

També s'aplicarà a qualsevol persona que, sota la dependència d'una tercera persona o entitat, realitze activitats o preste servicis a l'Ajuntament de Moncada. Quan una persona contractada per una empresa externa es trobe implicada en una situació d'assetjament, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial d'acord amb el que s'establix en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos Laborals o la Direcció General competent per raó de la matèria, d'acord amb l'article 24, que està desenrotllat en el Reial decret 171/2004, de 30 de gener.

Ha d'haver-hi, per tant, una col·laboració, coordinació i comunicació recíproca i discreta del cas entre l'Ajuntament de Moncada i l'empresa, amb l'objectiu que cadascuna de les parts aplique el respectiu procediment i execute les mesures preventives i correctores que considere convenients.

3.3. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

Els objectius del Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tota la plantilla municipal, incloent a tota l'estructura jeràrquica, en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de

sexe i assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal i donar pautes per a identificar aquestes situacions, previndre-les i evitar que es produïsquen.

- Disposar de l'organització específica i determinar procediments àgils d'intervenció i d'acompanyament per a atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins del termini establert en aquest protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades. Aplicar, en tot moment, les mesures que en cada cas siguin adequades per a protegir les víctimes i acabar amb l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures sancionadores pertinents.
- Garantir la confidencialitat de les persones afectades.

3.4. DEFINICIONS

CONCEPTE I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL

a. Definició d'assetjament sexual

D'acord amb l'art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'un protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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 considerarà també acte de discriminació per raó de sexe. A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació.

EXEMPLES

Conductes verbals: Exemples de conductes verbals constitutives d'assetjament sexual són, entre altres, i analitzats en cada cas en particular, suposats d'insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals: Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics: Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraços o bes no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

b) Assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual que consistix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afecten l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tinga poder, siga directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

c) Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seua posició o estatus, o per terceres persones situades d'algun mode a l'entorn de treball.

CONCEPTE I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

a) Definició d'assetjament per raó de sexe

D'acord amb el art.7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes constituïx 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 seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la patix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per esta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui patix assetjament per raó de sexe no impedis la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracte d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha d'haver de veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan estos exercixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a cura de menors o dependents.

Cal posar de manifest que determinades accions hostils que puguen produir-se puntualment en el treball poden no ser, en si mateixes, constitutives d'assetjament per raó de sexe si es produïxen de manera aïllada i sense reiteració. Si bé, de detectar-se

aquests tipus d'accions hostils, l'empresa ha d'actuar de manera contundent per a atallar-les i previndre la seua possible reiteració en el temps.

A este efecte, el concepte de fustigació exigible en assetjament s'utilitza per a descriure una situació en la qual una persona, o grup de persones, exercixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema, abusiva i injusta, de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat, sobre una altra persona treballadora en el lloc de treball discriminant-la i produint un mal progressiu i continu a la seua dignitat, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seua reputació, minar la seua autoestima, pertorbar l'exercici de la feina de casa, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, donant lloc, en molts dels casos al fet que finalment abandone el seu lloc de treball.

Quan l'entorn intimidatori, degradant o ofensiu en els termes exposats va destinat a una dona només pel fet de ser-ho o per les situacions que per motius biològics només poden ser protagonitzades per dones, com ara l'embaràs, la maternitat, o la lactància natural, haurà de parlar-se d'assetjament per raó de sexe.

Quan el motiu d'aquests comportaments té a veure amb les tasques reproductives i/o de cures que tradicionalment se'ls ha presumit a les dones a conseqüència de la discriminació social que històricament han patit, l'assetjament, per sexista, i des de la discriminació social, serà igualment constitutiu d'assetjament per raó de sexe, independentment que la persona assetjada siga home o dona.

Però conductes com les descrites, constitutives d'assetjament per raó de sexe, encara que puguin estar relacionades i tindre alguns elements en comú, no han de confondre's amb les situacions d'estrés, burnout, pressió o conflicte laboral. Aquestes últimes situacions, bé es produïxen de manera interna a conseqüència de la pressió o condicions de treball (estrés, burnout), o bé es tracta de puntuals desacords "ordinaris", ja que en el treball poden produir-se xocs, discussions i eventuais conflictes (pressió o conflicte laboral). L'assetjament per raó de sexe és una altra cosa. Consistix en un atac malintencionat, sistemàtic, i mantingut en el temps dirigit cap a una persona pels motius exposats.

A més, poden dur-ho a terme tant superiors jeràrquics, com a companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear a les persones d'un sexe per la mera pertinença a este, especialment a les dones, menysvalorar les seues capacitats, les seues competències tècniques i destreses.

EXEMPLES

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

Atacs amb mesures organitzatives:

- 1) Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- 2) Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- 3) No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
- 4) Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
- 5) Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requerisquen una qualificació molt de menor de la posseïda.
- 6) Ordes contradictòries o impossibles de complir.
- 7) Robatori de pertinences, documents, ferramentes de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les ferramentes de treball causant-li un perjudici, etc.
- 8) Amenaces o pressions a les persones que fan costat a la persona assetjada.
- 9) Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les crides, els missatges, etc., de la persona.
- 10) Denegació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar a la seua destinatària:

- 1) Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/as (aïllament).
- 2) Ignorar la presència de la persona.
- 3) No dirigir la paraula a la persona.
- 4) Restringir a companyes/us la possibilitat de parlar amb la persona.
- 5) No permetre que la persona s'expresse.
- 6) Evitar tot contacte visual amb la persona.
- 7) Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

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

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

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

- 1) Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
- 2) Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeta a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- 3) Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- 4) Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

POSSIBLES MANIFESTACIONS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona agressora l'assetjament pot manifestar-se de forma horitzontal o vertical.

Es parla d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona agressora es troben en un mateix nivell jeràrquic en l'empresa.

Es parla d'assetjament vertical quan la víctima i la persona agressora es troben en distint nivell jeràrquic en l'empresa. Podent ser descendent o ascendent.

- Vertical-Descendent: Quan la persona agressora exercisca un càrrec superior al de la víctima.
- Vertical-Ascendent: Quan la persona agressora exercisca un càrrec inferior al de la víctima. Habitualment aquest assetjament sol ser col·lectiu, és difícil que l'assetjament vertical-ascendent siga individual, encara que excepcionalment pugui ocórrer.

VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

Quan les conductes a les quals es referix aquest Protocol es produïsquen utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no és necessari que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant conductes de violència digital o ciberviolència.

L'Estratègia Estatal per a combatre les violències masclistes 2022–2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, arreplega que han de tindre's en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia, l'assetjament sexual en línia i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les següents implicacions:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

(1) Spyware és un programari que té aquest objectiu.

(2) Inclou els actes de “upskirting” (o “sota falda”) i la presa de “creepshots” (foto robada i sexualizada) i la producció d'imatges alterades digitalment en les quals el rostre o el cos d'una persona se superposa (“pornografia falsa”) utilitzant intel·ligència artificial.

(3) Revelar informació personal o la identitat.

(4) Revelar l'orientació sexual.

(5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzadors, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, afectant així la seua reputació i/o al seu mitjà de vida.

(6) Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.

(7) Operacions bancàries per Internet, deterioració de la qualificació creditícia de la víctima mitjançant l'ús de targetes sense permís, o contractes financers sense consentiment.

CONDUCTES DELICTIVES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL

El art.12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

L'entitat ha de fer tot el possible per evitar que es produïska un delicte en la seua organització i si una persona treballadora activa el protocol per considerar que està sent víctima d'un delicte contrari a la llibertat sexual o a la integritat moral, l'empresa ha d'acceptar la denúncia, resultant preceptiu donar trasllat al Ministeri Fiscal i, si és el cas, resoldre internament adoptant les corresponents mesures cautelars que comportaran, com a mínim, l'allunyament de la persona denunciada de la víctima.

Entre les conductes delictives ací rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

Pel que fa al primer, delictes contra la integritat moral, cal estar al art.173 del Codi Penal, que tipifica que: *“El que infligira a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seua integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys....Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seua relació de superioritat, realitzen contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposen greu assetjament contra la víctima....Les mateixes penes s'imposaran als qui es dirigeixen a una altra persona amb expressions, comportaments o proposicions de caràcter sexual que creen a la víctima una situació objectivament humiliant, hostil o intimidatòria, sense arribar a constituir altres delictes de major gravetat”*.

Pel que té a veure amb el segon, això és, delictes contra la llibertat sexual, del Títol VIII del Codi Penal, cal diferenciar entre:

- a) CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual (art.184).
- d) CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

3.5. MITJANS DE DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

El present protocol, així com la seua infografia explicativa, es difondran pels següents mitjans:

COMUNICACIÓ PERSONAL.

A través de les Direccions de Servei, Secretaries, Òrgans de Govern i de Direcció dependents de l'Ajuntament, es donarà publicitat al present.

Protocol a través d'una comunicació personal a cadascun dels empleats i empleades que es troben dins dels seus àmbits competencials, que reiteraran quan s'estime convenient a petició de la Comissió d'Igualtat, en llaures al seu millor compliment.

En tot cas, es garantirà que arribe a totes les empleades i empleats de la Corporació Municipal.

PUBLICITAT EN LA WEB DE L'AJUNTAMENT I EN LA INTRANET MUNICIPAL.

A més de la comunicació personal en els termes ressenyats, el Protocol es publicitarà a través de la pàgina web de l'Ajuntament de Moncada i en la intranet municipal, col·locant-lo en un lloc visible i accessible, i amb la possibilitat de descarregar-lo des d'eixa pàgina web.

CAMPANYES ESPECÍFIQUES DE DIFUSIÓ.

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Moncada podrà acordar, de manera periòdica o en els moments en què es considere oportú, campanyes de difusió

d'aquest Protocol en la Corporació, així com la reiteració de la comunicació personal realitzada a cadascun de les seues empleades i empleats públics.

4. PROCEDIMENT

4.1. PRINCIPIS I GARANTIES

La utilització d'aquest Protocol no impedisca que qualsevol persona compresa en l'àmbit d'aplicació d'aquest, pugui acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional per a exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva. Així, quan es tinga coneixement de l'existència de qualsevol procés judicial sobre el mateix assumpte o de qualsevol altre procediment administratiu, se suspendrà l'aplicació del present Protocol.

Respecte a les garanties que ha de complir el procediment han d'assenyalar-se les següents:

Diligència i celeritat. El procediment serà àgil i ràpid, oferirà credibilitat, transparència i equitat. La investigació i la resolució sobre els fets reclamats o denunciats han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

Respecte i protecció a les persones. L'Ajuntament de Moncada adoptarà les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la dignitat i intimitat de les persones afectades, incloent-hi les persones presumptament assetjades i assetjadores. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major discreció, prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades podran fer-se acompanyar per algú de la seua confiança o a ser assistides legalment al llarg de tot el procés, així com a estar informades de l'evolució de la denúncia.

Respecte als drets de les parts. La investigació de la reclamació, queixa o denúncia ha de ser desenrotllada amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. El Protocol ha de garantir, en tot cas, els drets de totes les parts a la seua dignitat i intimitat, i el dret de la persona reclamant a la seua integritat física i moral,

tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'una situació d'assetjament.

Es garantirà en tot cas la presumpció d'innocència de les persones presumptament assetjadores.

Imparcialitat i contradicció. El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguen en el procediment actuaran de bona fe en la busca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Confidencialitat i anonimat. Les persones que intervinguen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguen coneixement. Per això, des del moment en què es formule la sol·licitud en forma de reclamació, queixa o denúncia, les persones responsables de la seua tramitació assignaran uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar a les parts afectades.

Sigil. És el deure que tenen les persones implicades en els procediments previstos en aquest Protocol de mantindre la deguda discreció sobre els fets que coneguen per raó del seu càrrec en l'exercici de la investigació i avaluació de les reclamacions, queixes i denúncies, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de terceres persones, o en perjudici de l'interès públic.

Prohibició de represàlies. Es garantirà, que en l'àmbit de la institució no es produïsquen represàlies contra les persones que denuncien, atesten, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus, ja siga sobre si mateixos o enfront de terceres persones.

Protecció i garantia d'indemnitat. S'assegurarà, que les persones reclamants que consideren que han sigut objecte d'assetjament, les que presten assistència en qualsevol moment del procés d'acord amb el present Protocol (per exemple, facilitant informació), no siguen objecte d'intimidació, amenaça, violència sobre la seua persona,

la seua família o sobre els seus béns, tracte injust o desfavorable, persecució, discriminació o represàlia de cap mena.

Salvaguarda de drets en el desenrotllament de l'activitat laboral. Es protegirà la persona reclamant des del punt de vista de la seguretat i la salut laboral i s'intervindrà per a impedir que continuen les presumptes situacions d'assetjament i per a establir les mesures cautelars que es consideren adequades, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'aquesta situació i atenent especialment les circumstàncies laborals i retribucions de la persona denunciant. D'aquesta manera, la Corporació establirà les mesures cautelars oportunes (suspensió provisional, trasllat, etc.), per a garantir la salvaguarda dels drets de la persona denunciant i el desenrotllament de la seua activitat laboral.

Drets d'abstenció i recusació. Respecte de les possibles recusacions o abstencions de les persones nomenades per a actuar al llarg del procediment, es tindrà en compte el que es preveu en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Protecció de dades. Les dades de caràcter personal que es generen en l'aplicació d'aquest Protocol es regiran per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals i pel Reglament general de protecció de dades (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE.

4.2. PROCEDIMENT

4.2.1. COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat és la unitat responsable de la recepció i tramitació dels escrits i denúncies en aquestes matèries i de la designació de les persones de la Comissió Instructora.

La Comissió d'Igualtat elaborarà una relació de professionals, per a disposar de dos llistats de personal municipal amb formació especialitzada, un en matèria d'igualtat

entre dones i homes i un altre en matèria de diversitat, igualtat de tracte i no discriminació que podran formar part de la comissió instructora. Una mateixa persona pot estar en tots dos llistats sempre que tinga la formació especialitzada requerida per a cadascun d'ells.

La Comissió d'Igualtat, constituïda en data 21/09/2023, segons el que s'establix en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, vetlarà pel compliment del present protocol, així com la seua aprovació, modificació o revocació.

A les reunions de la comissió podrà assistir, a petició de la Presidència, qualsevol persona dels servicis municipals en qualitat d'assessor/a de la Comissió, quan en la mateixa es tracten qüestions relacionades amb els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament discriminatori.

Les previsions en matèria d'abstenció i recusació previstes amb caràcter general en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, també seran aplicables a les persones que formen part de la comissió d'igualtat en relació a l'adopció d'acords.

La Comissió exercirà les seues funcions amb independència, i no dependrà d'òrgan de cap govern.

La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan siguen presents la Presidència o persona en qui delegue i, almenys, altres cinc persones més.

4.2.1.1 AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Moncada realitzarà el control i seguiment en l'aplicació del present protocol amb la finalitat de comprovar el seu efectiu funcionament i eficàcia.

Si es detectaren deficiències en la seua aplicació, la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Moncada proposarà la seua modificació.

La Comissió d'Igualtat realitzarà anualment una memòria de les activitats realitzades al llarg de l'any. Esta relació comprendria els informes de conclusions que hagen

determinat la sol·licitud d'obertura d'un procediment disciplinari per la possible existència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal; els que hagen acordat la sol·licitud d'un procediment disciplinari per la possible existència d'alguna altra falta disciplinària, amb especial menció a aquells on s'haja conclòs la possible existència d'una denúncia falsa, i aquells que hagen determinat que no existix, cap conducta infractora, així com quants altres dades sobre aquesta matèria siguen d'interès.

Segons els informes i avaluacions es podran fer canvis, si són necessaris, al present Protocol per a aconseguir els seus objectius.

Este protocol es veurà ampliat i millorat amb totes les disposicions normatives relacionades amb la igualtat de tracte i no discriminació i assetjament discriminatori que entren en vigor i que passaran a formar part d'aquest protocol amb caràcter general.

4.2.2. COMPETÈNCIES I FUNCIONS EN ELS PROCEDIMENTS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI.

- Rebre les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament discriminatori.
- Nomenar les persones integrants de la Comissió Instructora per a cada procediment.
- En l'exercici de les seues funcions, la Comissió podrà demanar els informes necessaris i sol·licitar, si és necessari, la col·laboració de qui corresponga per a realitzar les seues accions.
- Recomanar i gestionar davant el Servei de Personal les mesures cautelars que estime convenients.
- Elaborar un informe de valoració final sobre el supòsit d'assetjament investigat acompanyat de tota la informació relativa a les actuacions practicades.

- Supervisar l'efectiu compliment de les mesures adoptades per a posar fi a la situació d'assetjament i de les sancions imposades a conseqüència de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o assetjament discriminatori.
- Vetlar per les garanties compreses en aquest Protocol.

4.2.3. LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

DESIGNACIÓ

La comissió d'Igualtat designarà tres persones instructores. Aquestes persones estaran adscrites al departament d'igualtat, al departament de personal i a la representació legal de la plantilla.

És imprescindible que les persones que formen part de la comissió instructora tinguin formació acreditada en la matèria.

Les persones que constituïran la Comissió Instructora seran triades per a cada procediment. En casos excepcionals motivats, la Comissió Instructora podrà estar formada per representants de la pròpia Comissió d'Igualtat.

ESTATUT

Les persones que formen part de la Comissió Instructora tindran escrupolós deure de secret i no podran ser cridades a declarar en el cas que, en relació amb els fets objecte de denúncia, se seguira amb posterioritat expedient disciplinari.

L'Ajuntament de Moncada garantirà de manera efectiva la deguda protecció de les persones que formen part de la Comissió Instructora enfront de les represàlies o les retorsions derivades de l'exercici de qualsevol de les seues funcions.

Si l'exercici de les seues funcions l'obligara a un desplaçament, les persones integrants de la comissió instructora tindrà dret al reembossament de les despeses i, si és el cas, a l'abonament de dietes, prèvies les justificacions que resulten oportunes.

Les previsions en matèria d'abstenció i recusació previstes amb caràcter general en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, seran aplicables a les

persones que formen part de la Comissió Instructora encarregada de la peritació corresponent.

FUNCIONS

- Tramitar les denúncies a instàncies de la Comissió d'Igualtat i gestionar les queixes.
- Assistir i informar la persona denunciant sobre els seus drets i les diferents formes d'actuació possible, conforme al que es disposa en el present protocol, prestant-li l'assistència necessària.
- Efectuar les entrevistes amb les persones afectades, que podran ser gravades amb el seu consentiment escrit. D'aquestes entrevistes es deixarà constància per escrit, i es firmarà per totes les parts.
- La Comissió podrà demanar els informes necessaris i sol·licitar la col·laboració de qui corresponga per a realitzar les seues funcions (Comissió d'Igualtat, Servei de Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals, Servei Jurídic, etc.).
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol, per al que disposarà dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que poguera tindre relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències municipals, havent de prestar tota la plantilla la deguda col·laboració que per part de la Comissió se li requerisca.
- Elaborar i exposar davant la Comissió d'Igualtat l'informe de conclusions i proposar les mesures a adoptar. Els acords de la Comissió instructora es prendran per unanimitat. Si existix disparitat d'opinions es farà constar en l'informe presentat davant la Comissió d'Igualtat.
- Les persones que formen part de la Comissió Instructora disposaran, durant el temps que dure la instrucció del procediment, del crèdit horari estrictament necessari per al compliment de les seues obligacions.
- Qualsevol una altra que es pogueren derivar de la naturalesa de les seues funcions i del contemplat en el present Protocol.

2.3.4. INICI DEL PROCEDIMENT

El procediment s'inicia amb la presentació davant la Comissió d'Igualtat de la queixa o denúncia de manera ESCRITA.

- La denúncia o queixa podrà ser formulada per:
- La persona presumptament assetjada i/o el seu representant legal.
- Els i les representants sindicals de les empleades i empleats públics, sempre amb autorització de les persones afectades.
- Qualsevol empleada o empleat públic que tinguera coneixement de situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori.

En l'Annex I, d'aquest Protocol s'inclou un formulari denúncia. El formulari, juntament amb la informació addicional que es considere oportuna, s'introduirà en un sobre tancat i sense passar per registre d'entrada, es dirigirà a l'atenció de la Comissió d'Igualtat mitjançant compareixença davant la secretaria de la Comissió d'Igualtat, que una vegada realitzada la seua recepció assignat un codi alfanumèric com a garantia de confidencialitat, en un termini màxim de 3 dies hàbils convocarà a la Comissió d'Igualtat per a donar-li trasllat i designar a les persones que vagen a integrar la Comissió Instructora per a l'inici de la tramitació.

2.3.4. AVALUACIÓ INICIAL

La Comissió Instructora realitzarà una anàlisi de les dades objectives del cas per a confirmar la veracitat de la denúncia i, com a conclusió d'aquesta primera anàlisi, podrà:

- **Proposar a la Comissió d'Igualtat no admetre a tràmit aquesta denúncia:** quan resulte evident que la situació denunciada no pertany a l'àmbit d'aquest Protocol, no s'admetrà a tràmit la denúncia.

En el termini màxim de 7 dies hàbils la Comissió Instructora emetrà informe motivat el qual s'eleva a la Comissió d'Igualtat per a la seua ratificació i posterior notificació a la persona denunciant, indicant les vies alternatives a utilitzar per este.

- **Iniciar el procediment informal:** en el cas que es trobe davant una situació que encara no fora constitutiva de qualificar-se com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori però que si no s'actua podria acabar sent-ho, o ser considerada actitud sexista o intolerant, podrà intervindre amb caràcter voluntari i tindrà com a objectiu proporcionar pautes d'actuació i propostes que posen fi a la situació i eviten que torne a produir-se en el futur.

Este procediment s'haurà de cursar en el termini màxim de 20 dies hàbils. El procediment informal de solució és un instrument a favor de la persona que entenga que és víctima d'un assetjament, o en prevenció d'una possible situació d'assetjament, per a garantir el seu dret a un ambient de treball sense assetjament d'una manera informal, ràpida i confidencial, i sense necessitat de dirigir un procediment disciplinari amb les molèsties que això comporta per a la pròpia víctima a conseqüència de processos de victimització secundària.

No s'aplicarà el procediment informal de solució quan els fets revestiren caràcters de delictes perseguibles d'ofici o mitjançant querella o denúncia del Ministeri Fiscal, consistiren en violència o, per la seua gravetat, per la seua transcendència o per qualssevol circumstàncies concurrents, es comprometa el bon funcionament o la imatge pública de l'Administració.

Per a tramitar la queixa, la Comissió Instructora, sola o en companyia de la persona que l'ha presentada, a elecció d'esta, es dirigirà personalment a la persona a qui es dirigix la queixa per a manifestar-li l'existència de la mateixa sobre la seua conducta i les responsabilitats disciplinàries en què, de ser unes certes i de reiterar-se estes, podria incórrer, fent-li saber que la tramitació del procediment informal de solució ni és una sanció disciplinària, ni deixa constància de la seua tramitació en cap arxiu administratiu, ni suposa constatació dels fets de la queixa.

En tot cas, la Comissió Instructora informará la persona a qui es dirigix la queixa que pot guardar silenci davant esta, pot donar l'explicació que estime oportuna, pot manifestar la seua oposició a esta, així com acceptar els fets i comprometre's al cessament d'aquestos, sense que el que diga puga ser utilitzat mai en contra seua.

Realitzada la gestió, la Comissió Instructora comunicarà el seu resultat a la persona que ha presentat la queixa, transmetent-li si és el cas l'explicació que haja donat la persona a qui es dirigix la queixa, concloent així el procediment informal de solució.

Una vegada tramitada una queixa per uns determinats fets, no es podrà seguir un altre procediment informal, de manera que, si es presenta una altra queixa, la Comissió Instructora informará a qui es queixa del seu dret a iniciar el procediment formal, admetent la denúncia a tràmit.

A més, en cas que la persona que va interposar la queixa no quedara satisfeta amb el resultat final del procediment informal, podrà sol·licitar, de forma motivada, la iniciació del procediment formal a través de presentació de denúncia pels mateixos fets.

Una vegada finalitzada la instrucció del procediment informal la Comissió Instructora donarà trasllat de les actuacions realitzades a la Comissió d'Igualtat.

- **Iniciar el procediment formal:** s'admet la denúncia i s'inicia la tramitació de l'expedient duent a terme una primera actuació de recopilació i anàlisi preliminar.

4.3. INSTRUCCIÓ

El procediment d'actuació ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades (víctimes, supòsit assetjador o assetjadora i testimonis); així mateix, procurarà la protecció suficient de la persona denunciant quant a la seua seguretat i la seua salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'aquesta situació, atenent molt especialment a les circumstàncies laborals que envolten a la persona denunciant.

Una vegada finalitzada aquesta actuació es procedirà a analitzar i avaluar els fets i es determinaran les actuacions a seguir, detallant i programant les possibles intervencions: visites, entrevistes i persones amb les quals s'haurà de contactar. A continuació, s'executarà aquesta programació, sense perjudici que, si en el desenvolupament d'aquestes actuacions s'entén necessari incrementar o variar el nombre de visites o entrevistes programades, es duran a terme en la forma i moment que s'estime més convenient.

Durant les actuacions, i en particular en les reunions i entrevistes mantingudes amb la Comissió Instructora, tant la persona denunciant com la denunciada podran estar acompanyades, si així ho desitgen, per persones del seu entorn, o per un altre acompanyant de la seua elecció, com per exemple una o un delegat de prevenció o representant sindical. Tot això sense perjudici que, per raons de privacitat, en determinats casos una part de l'entrevista es desenrotlle únicament amb les persones interessades.

Al llarg de les visites i entrevistes, a més de testimoniatges verbals, es recaptarà i arreplegarà la documentació que puga ser necessària per a ratificar, complementar, qualificar, matisar o descartar els fets als quals es referisca la denúncia.

El procés de recopilació d'informació haurà de desenrotllar-se amb la màxima rapidesa, confidencialitat (tractament reservat de les denúncies que li conferix l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007), sigil i participació de totes les persones implicades (inclosos testimonis i totes aquelles persones que directament o indirectament participen en aquest procés). En tot cas, la indagació sobre la denúncia ha de ser desenrotllada amb

la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant la persona presumptament assetjadora com la persona presumptament assetjada, podent-se oferir a les parts l'opció de presentar per escrit els fets esdevinguts en comptes d'acudir personalment a l'entrevista.

La informació generada i aportada per les actuacions que siguin conseqüència de l'aplicació del present Protocol tindrà tractament d'informació reservada i només podran accedir a la mateixa les persones que intervinguen directament en la seua tramitació. Aquesta informació estarà subjecta al règim previst en 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 desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

La treballadora o treballador que dispose de proves escrites, orals o de qualsevol altra índole que proven l'existència dels fets denunciats, les posarà a la disposició de la Comissió Instructora perquè en prenguen coneixement i la tramitació del procediment. Així i tot, en cap cas s'exigirà a la persona denunciant proves demostratives dels fets denunciats. En tot cas i si així ho exigira la causa, la càrrega de la prova s'aplicarà en el sentit de l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

4.4. ELABORACIÓ DE PROPOSTES RESULTANTS DE L'INFORME DE CONCLUSIONS

En finalitzar la investigació, la Comissió Instructora emetrà un informe de conclusions en un termini no superior a 20 dies hàbils des de la seua designació, amb una valoració dels fets denunciats i un apartat de conclusions i recomanacions que es deriven d'aquesta, que remetrà a la Comissió d'Igualtat, per a la seua resolució definitiva i informe de valoració final, acompanyant les actuacions practicades.

Este informe haurà de ser emès, sempre amb la cautela assenyalada respecte al tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal.

La Comissió d'Igualtat, degudament convocada, es reunirà per a emetre un informe de valoració definitiu amb les conclusions i les propostes que es deriven, que haurà de ser aprovat per majoria absoluta de les persones que la componen en el termini màxim de 7 dies hàbils.

L'informe de valoració haurà d'anar acompanyat de tota la informació relativa a les actuacions practicades i haurà de proposar alguna de les següents alternatives:

- **Arxivament de la denúncia.** Correspondrà proposar l'arxivament de l'expedient que ha provocat la denúncia, motivat per algun dels següents suposats:
 - **Desistiment de la persona denunciant** (en tot cas, i d'ofici, continuarà la investigació de la denúncia si es detectaren indicis d'assetjament).
 - **Falta d'objecte o insuficiència d'indicis o d'elements de prova** suficients per a verificar els fets denunciats.
- Si de l'anàlisi del cas es deduïra la comissió d'alguna altra falta, distinta de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal i tipificada en la normativa existent es proposarà la **incoació d'expedient disciplinari** que corresponga.
- **Incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i les corresponents mesures correctores** de la situació, quan del referit informe es deduïska amb claredat l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o assetge discriminació per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal.

La Comissió efectuarà notificació de l'informe a totes dues parts, a l'efecte de que en el termini de 5 dies hàbils puguin presentar les al·legacions que estimen pertinents en el cas d'estar en desacord amb esta.

Si les persones implicades manifestaren el seu desacord, aquesta sol·licitud només serà admesa, mitjançant l'aportació de nous elements de juí per part de la persona interessada, degudament motivats.

4.5. FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT

Una vegada considerades les al·legacions oportunes de les parts, per la Comissió d'Igualtat, s'eleva en el termini màxim de 14 dies hàbils informe definitiu per a la seua aprovació en Junta de Govern Local a través de la tramitació que s'efectue pel Servei de Personal.

L'informe de valoració definitiu haurà d'incloure, com a mínim, la següent informació:

- Relació nominal de les persones que integren la Comissió d'Igualtat i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el corresponent codi alfanumèric.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies d'aquesta.
- Actuacions prèvies: Informe de conclusions i de propostes elaborat per la Comissió Instructora.
- Altres actuacions: Testimoniatsges; proves; resum dels principals fets, etc.
- Informe de valoració i mesures proposades concretes, incloses les mesures cautelars adoptades.
- Identificació d'una data a curt i/o mitjà termini per a la supervisió i revisió posterior de la implantació de les mesures i de verificació de l'absència d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori.

La Junta de Govern Local fent ús de les seues competències podrà resoldre:

- Continuar la investigació, si entén que els fets objecte de denúncia o els seus responsables no s'han esclarit prou, sense que es puga sobrepassar el termini de 90 dies hàbils.

- Finalitzar el procediment amb l'adopció de les mesures correctores que crega convenients.
- Incoar el procediment disciplinari que corresponga.
- Denunciar el cas a la Fiscalia, en aquells casos en què es tinguen indicis clars de manifestació penal de l'assetjament sexual (article 184 Codi Penal).
- Arxivar les actuacions.

Este Acord haurà de notificar-se per escrit a totes les persones afectades i a la Comissió d'Igualtat amb expressió dels recursos i òrgans davant els quals puguen interposar-se.

4.6. MESURES CAUTELARS.

Per a garantir la protecció de la persona denunciant, amb la finalitat d'evitar majors perjudicis, i sempre que compte amb la seua conformitat, fins a la finalització del procediment, ja siga la modalitat informal o formal i sempre que existisquen indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Igualtat, al més prompte possible de temps possible, podrà proposar les mesures cautelars que considere, i el Servei de Personal resoldrà la seua aplicació, sempre que estiguen degudament justificades en Dret, com per exemple:

- Separació de la persona denunciant i la presumpta persona assetjadora.
- Reordenació del temps de treball.
- Teletreball sempre que el lloc siga susceptible de ser realitzat en aquesta modalitat.
- Mobilitat funcional.
- Altres mesures que es consideren oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

En els casos en què la mesura cautelar siga separar a la persona denunciant de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la denunciant la que decidisca si el trasllat el realitza ella o la persona denunciada.

Aquestes mesures en cap cas podran suposar per a la persona presumptament assetjada un perjudici o menyscabament en les seues condicions laborals o salarials.

4.7. DURACIÓ DEL PROCEDIMENT.

El procediment tindrà una duració màxima de 50 dies hàbils des que es presentarà la denúncia. Este termini podrà prorrogar-se pel temps indispensable quan siga necessari i de forma motivada, segons la complexitat del cas. En cap cas podrà sobrepassar els 90 dies hàbils.

4.8. DADES O TESTIMONIATGES FALSOS.

En el cas que de l'informe de conclusions de la Comissió Instructora o de l'informe de valoració emès, si és el cas, per la Comissió d'Igualtat, resulte que les dades aportades o els testimoniatges són falsos, la Junta de Govern Local podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables.

4.9. ARXIU O CUSTÒDIA DE L'EXPEDIENT.

Una vegada finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, es remetrà tot l'expedient al Servei de Personal, per al seu arxiu i custòdia.

No serà necessari desar arxius escrits de les queixes presentades relatives als procediments de caràcter informal.

Anualment, per la Comissió d'Igualtat es realitzarà una estadística limitant-se a expressar el nombre de queixes tramitades, i els tràmits realitzats, però sense identificar de cap mode les persones implicades, o els fets concrets de què es tractava.

En la Delegació de Personal es disposarà d'un arxiu d'accés restringit en el qual s'arreglarà el registre de denúncies d'assetjament, la fulla de dades d'identificació, compareixences o denúncies per correu electrònic, informe de conclusions de la comissió instructora del cas, mesures cautelars cursades i l'informe de valoració amb les propostes de la Comissió d'Igualtat.

Les decisions preses després de la implementació del Protocol seran vinculants.

5. DISPOSICIÓ FINAL

El present Protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província després de la seua aprovació pel ple de la corporació i estarà vigent fins a la seua eventual modificació o derogació per resolució expressa.

A partir de la seua entrada en vigor, es procedirà a la designació de les persones que conformaran els llistats per a nomenar les comissions instructores dels diferents procediments en els termes establits en el present document, i en el termini de tres mesos des de la seua entrada en vigor hauran d'estar realitzades les comunicacions i difusions a través de la intranet municipal i la pàgina web de l'Ajuntament de Moncada.