

PROTOCOL  
D'ACTUACIÓ  
ENFRONT DE  
L'ASSETJAMENT  
SEXUAL, PER RAÓ DE  
SEXE I MOBBING  
LABORAL

AJUNTAMENT D'ALBAL

2017

## Contingut

1. MARC LEGISLATIU .....	2
2. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT D'ALBAL .....	4
3. OBJECTIUS DEL PROTOCOL.....	5
4. DEFINICIÓ I CONCEPTES .....	5
5. MANIFESTACIONS DELS DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6. SUBJECTE ACTIU I PASSIU.....	9
7. ÀMBIT D'ACTUACIÓ.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
8. MESURES DE PREVENCIÓ .....	10
9. REGULACIÓ DE LA COMISSIÓ .....	10
10. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PROTOCOL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
11. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Procediment informal .....	14
Procediment formal .....	15
12. CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
13. DISPOSICIONS VÀRIES .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
14. AVALUACIÓ I SEGUIMENT .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
15. DISPOSICIÓ FINAL.....	21
16. ANNEXOS.....	22
I. Model de denúncia.....	22
II. Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
III. Esquema procediment informal.....	24
IV. Esquema procediment formal .....	25

## 1.- MARC LEGISLATIU

La [Constitució Espanyola](#) reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1). L'article 35.1 de la Constitució incorpora al seu torn, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.

L'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 siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. L'article 10.1 de la Constitució també imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veu afectada per tractes discriminatoris.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, dóna un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62).

L'article 48 de la citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i hauran d'arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per saber com s'han d'abordar les denúncies o reclamacions que puguen formular aquells qui hagen estat objecte del mateix, i deuran negociar-se amb els representants dels treballadors les mesures que s'implanten.

L'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral ha de ser entès com una manifestació més de discriminació, ja que contribueix a un manteniment de la desigualtat al mercat de treball.

L'assetjament sexual suposa la vulneració de drets fonamentals de les persones, com són el dret a la dignitat, a la intimitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la salut i a la seguretat en el treball.

La Directiva 2006/54/CE i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, i defineixen aquestes conductes establint mesures per prevenir-les i si és el cas, combatre-les.

Tant l'Estatut dels Treballadors, com l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social estableixen entre els drets bàsics de les treballadores i treballadors el respecte a la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment consideren l'assetjament sexual i per raó de sexe com a infracció molt greu, i podrà ser causa d'acomiadament disciplinari de la

persona assetjadora i causa justa perquè la víctima sol·licite la resolució del contracte de treball.

Les persones treballadores tenen dret a no ser discriminades directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada contractades, per raons de sexe, es consideraran incompliments contractuals l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que hi treballen. (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors).

Els empleats públics tenen dret al respecte de la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. Es considera una falta disciplinària molt greu tota actuació que supose discriminació, entre d'altres motius, per assetjament moral, assetjament sexual i per raó de sexe.

La seua conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i s'evitarà tota actuació que pugua produir discriminació alguna per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. (Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, art. 14, 53 i 95)

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'Ordre Social en el seu article 8 inclou entre les infraccions molt greus en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives, l'assetjament sexual, així com per raó de sexe, quan es produïska dins de l'àmbit a què arriben les facultats de direcció empresarial, indistintament de qui en siga el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en el seu article 14 recull que "En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball".

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes de la Generalitat Valenciana, estableix en el seu article 3 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".

El I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Albal 2016 – 2019 recull com a acció 24, dins de l'Eix 5 "Àrea de Violència de Gènere", participar en la redacció d'un Protocol intern municipal davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## **2.- COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT D'ALBAL**

L'Ajuntament d'Albal fa públic el seu compromís de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren l'organització.

Per tant, dins de les actuacions previstes en el I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Albal 2016-2019, es presenta aquest Pla d'actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i mobbing laboral.

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'aquest dret, l'Ajuntament d'Albal declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i mobbing laboral suposen un atemptat a la dignitat de les persones que integren la plantilla de l'Ajuntament d'Albal, per la qual cosa es rebutja i prohibeix qualsevol pràctica d'aquest tipus en el context de les seues activitats laborals i fa un pronunciament palés de no tolerar aquestes accions, així com de facilitar els mitjans necessaris per impedir qualsevol tipus de manifestació.

L'Ajuntament d'Albal i tot el seu personal tenen la responsabilitat d'ajudar i garantir un entorn laboral on resulte inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i mobbing laboral, en concret el personal directiu té l'obligació de garantir amb tots els mitjans al seu abast que no es produísca l'assetjament sexual en les unitats que estiguen sota el seu càrrec.

Queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, que pot ser considerada com a falta disciplinària molt greu, i donarà lloc a les sancions que la normativa vigent proposa per a aquest tipus de conductes.

En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho sofrisca i evitar amb tots els mitjans possibles que la situació es repetisca.

En aquest sentit l'Ajuntament d'Albal es compromet a regular, per mitjà del present PROTOCOL la problemàtica de l'assetjament, i establir un mètode que s'aplique a la prevenció i ràpida solució de les reclamacions relatives a l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament laboral, amb les degudes garanties i prendre en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball. L'Ajuntament d'Albal es compromet a declarar formalment i divulgar la seua condemna a tot tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe i mobbing laboral, independentment de qui siga la víctima o la persona assetjadora, ni quin siga el seu nivell jeràrquic, treball que desenvolupe o qualsevol siga la seua relació jurídica amb aquest Ajuntament.

### 3.- OBJECTIUS DEL PROTOCOL

#### 1) OBJECTIU GENERAL:

Prevenir, sensibilitzar i eradicar l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i mobbing laboral en les relacions laborals, de totes les persones que treballen a l'Ajuntament.

#### 2) OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- a. Informar, formar i sensibilitzar les empleades i empleats municipals de què es considera assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i mobbing laboral.
- b. Donar pautes per identificar aquestes situacions i evitar que es produïsquen.
- c. Disposar d'un protocol d'actuació específic per atendre i resoldre els casos que es produïsquen.
- d. Garantir la seguretat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que procedisquen per evitar l'assetjament i l'aplicació dels procediments sancionadors.

### 4.- DEFINICIÓ I CONCEPTES

#### Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual és 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. (Art. 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes)

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

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. (Art. 7.3 i 4 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes)

Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat també constitueix discriminació directa per raó de sexe. (Art. 8 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes).

Indemnitat enfront de represàlies. També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda d'una 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. (Art. 9 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)

La reiteració dels comportaments d'assetjament i el rebuig de la víctima no són requerits per la nostra legislació per a l'apreciació que una conducta siga constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

### **Mobbing laboral**

Assetjament moral és tota conducta, pràctica o comportament, realitzada en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirecta un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològica de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat, promoció professional o la seua permanència en el lloc de treball, i li afecta negativament a l'entorn laboral.

Cal posar de manifest que determinades accions hostils poden produir-se puntualment en el treball, si bé, perquè poguessen ser constitutives d'assetjament laboral es requereix que siguen accions malintencionades, sistemàtiques i mantingudes en el temps contra una persona.

Així, l'assetjament laboral:

-No és determinat per un el lloc físic, ni per una jornada laboral o vinculació jurídica amb l'organització.

-Pot donar-se en qualsevol moment en el qual una persona es troba per qüestions laborals en l'entorn laboral", per exemple, viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa.

-Allò important és la relació de causalitat entre assetjament i treball, és a dir, l'assetjament no tindria lloc si la persona afectada no prestés els seus serveis en l'organització.

-El vincle entre la persona assetjada i assetjadora s'estableix per mitjà del treball que s'està desenvolupant.

## **5.- MANIFESTACIONS DELS DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT**

A continuació, es presenta un llistat no tancat de l'existència d'una conducta d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

### **ASSETJAMENT SEXUAL**

#### **CONDUCTES VERBALS**

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre el físic o condició sexual de la treballadora o treballador.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per dirigir-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (cridades telefòniques, correus electrònics, etc...) de contingut sexual i de caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Invitacions o pressions per concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguen relacionades, directament o indirecta, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

#### **CONDUCTES NO VERBALS**

- 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.



## CONDUCTES DE CARÀCTER FÍSIC

- 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 forma innecessària.
- Tocar intencionadament o “accidental” els òrgans sexuals.

## 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 estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones d'un determinat sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual per raó de sexe.
- Realitzar les conductes anteriors amb persones lesbianes, gais, transexuals o bisexuals.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del seu sexe o de la seua inclinació sexual.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- 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 el mateix, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.
- Ignorar, excloure o infravalorar les aportacions, comentaris o actuacions realitzades per raó de sexe.
- Impedir o obstaculitzar l'accés als mitjans adequats per a la realització del treball.

## MOBBING LABORAL

- Assignar un treball de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria professional.
- Atribuir tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals.
- Impedir deliberadament el seu accés als mitjans adequats per realitzar el seu treball (informació, documents, equipament, etc...)
- Denegar-li arbitràriament permisos o llicències a les quals té dret.
- Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva, o incomunicat/ada sense causa alguna que ho justifique.

- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans assignats.
- Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu.
- Represaliar treballadors/es que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'organització, o davant els qui han col·laborat amb els reclamants.
- Insultar o menysprear reiteradament a un/a treballador/a.
- Reprendre aquesta persona reiteradament davant d'altres persones.
- Difondre rumors sobre el seu treball o vida privada.

## 6. SUBJECTE ACTIU I PASSIU

1. SUBJECTE ACTIU: Es considerarà subjecte actiu d'assetjament, caps, companys/es i fins i tot clients/es o terceres persones relacionades amb la víctima per causa del treball.
2. SUBJECTE PASSIU: aquest sempre quedarà referit a qualsevol treballador/a, independentment del nivell i de la naturalesa de la relació laboral.

## 7. ÀMBIT D'ACTUACIÓ

El present protocol serà aplicable a:

-Totes les persones empleades públiques (funcionariat, personal laboral i personal eventual) que treballen al servei de l'Ajuntament d'Albal.

-Les persones treballadores contractades per terceres persones i que prestin els seus serveis als centres de treball de l'Ajuntament.

-Les persones en règim d'autònomes, en prestació de serveis, que comparteixen espais de treball.

-Qualsevol organisme autònom municipal.

-Tota persona que, sense mantenir relació contractual amb l'Ajuntament, preste serveis al mateix.

Tant el Departament de Personal com els i les representants de les persones treballadores hauran de proporcionar informació i assessorament a quantes persones empleades ho requereixen sobre el tema d'aquest protocol, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i mobbing laboral.

Si es produïra una situació d'assetjament entre el personal al servei d'aquest Ajuntament i el d'una empresa externa, que compartisca lloc de treball, s'aplicaria el procediment de recerca recollit en aquest protocol. Si bé, l'adopció de mesures correctores es faran de forma coordinada entre l'Ajuntament i l'empresa. Per a això s'inclourà en els plecs de contractació, l'exigència que les empreses contractades tinguin un protocol d'actuació i en els casos en què no siga possible, es comunicarà per escrit l'existència d'aquest protocol a l'Ajuntament.

## **8. MESURES DE PREVENCIÓ**

-Amb l'objectiu de prevenir, descoratjar, evitar i sancionar els comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe és necessari publicitar el PROTOCOL a través de la pàgina web municipal i la seua difusió per correu electrònic, de manera que totes les empleades i empleats de l'Ajuntament el coneguen. Així mateix, també es penjarà en el tauler d'anuncis físic i s'informarà de la seua existència a través de la nòmina.

-Desenvolupar campanyes de sensibilització, per mitjà de xerrades, jornades, fullets, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s'estime necessari, posant èmfasi en l'aclariment dels conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i mobbing laboral.

-Elaborar estadístiques sobre intervencions i casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i mobbing laboral. Publicar aquestes dades mantenint en tot moment l'anonimat de les víctimes.

-Donar formació específica sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i el mobbing laboral i les seues conseqüències.

-Formar en política de gènere, igualtat entre homes i dones i com procedir davant els casos d'assetjament, sobretot a les persones que van a donar suport a les víctimes.

## **9. REGULACIÓ DE LA COMISSIÓ**

La Comissió d'Igualtat s'encarregarà de la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i mobbing laboral.

La funció de la Comissió és la de promoure davant del departament de personal de l'Ajuntament, mesures concretes i efectives amb la voluntat de combatre aquest problema, realitzant un treball d'informació, prevenció, sensibilització i formació sobre aquest tema.

S'informarà a tot el personal de la composició de la Comissió, de manera que qualsevol persona que vullga posar en coneixement algun tipus d'assetjament, puga acudir a qualsevol de les persones que la formen.

Les persones integrants de la Comissió hauran de tenir formació en aquesta matèria o se'ls proporcionarà formació, i se'ls facilitarà els mitjans adequats per realitzar les seues funcions i se'ls garantirà la protecció adequada enfront de represàlies de les quals pogueren ser objecte en l'exercici de les seues funcions.

El temps en què les persones representants formaran part de la Comissió serà el que corresponga amb el seu mandat legal, i podran ser substituïdes per la part a la qual representen, sempre que aquesta ho considere necessari.

En cas de malaltia, absència... seran substituïdes per delegació dins de cada àrea a la qual represente.

No podrà formar part de la Comissió qualsevol persona involucrada en un procediment d'assetjament o afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, o de subordinació o inferioritat jeràrquica immediata respecte de la víctima o de la persona denunciada. Tampoc la persona denunciada, que quedarà invalidada per a qualsevol procediment fins a la resolució del seu cas.

Les substitucions es realitzaran intentant mantenir la paritat en la composició de la Comissió.

## FUNCIONS

Les funcions de la Comissió són les següents:

- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i mobbing aboral.

- Dur a terme les recerques de la denúncia d'acord amb l'establert en aquest protocol.

- Gestionar amb el departament de personal les mesures preventives que es consideren convenients.

- Elaborar informe amb les conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat.

-Instar, si escau, a la Prefectura de personal a l'obertura d'un procediment disciplinari contra la persona denunciada, a qui se li informarà de la sanció imposada.

-Supervisar l'efectiu compliment de les sancions imposades.

-Vetllar per les garanties establertes en aquest protocol.

-Qualsevol altres que es pogueren derivar de la naturalesa de les seues funcions i d'allò establert en aquest protocol.

Anualment, la Comissió elaborarà un informe, sense que consten dades personals, que elevarà a la Prefectura de personal, publicitat del qual es donarà pels mitjans habituals a la resta de la plantilla.

### PERSONA INSTRUCTORA

La Comissió, davant un cas concret, delegarà en una de les persones integrants, les següents competències:

-Atendre durant tot el procediment a la persona denunciant, i iniciar les actuacions que siguin precises.

-Efectuar les entrevistes amb les persones afectades. Podrà mantenir reunions amb les persones implicades que estime convenient i tindrà accés a les instal·lacions de l'Ajuntament.

-Assistir a la víctima durant tot el procés de recerca, i la mantindrà informada del seu estat, així com, si escau, del procediment disciplinari posterior. Igualment prestarà l'assistència posterior que necessitara la víctima, inclosa la gestió davant prefectura de personal d'aquelles mesures que fos necessari adoptar.

-Reportar a la Comissió l'informe preliminar. La persona instructora no podrà, ni haver tingut relació laboral de dependència ni ascendència. Tant la persona instructora com la Comissió hauran d'informar al departament de personal de les entrevistes a realitzar amb persones diferents de l'assetjat/ada i del presumpte assetjador/a, així com de la necessitat d'accedir a les dependències de l'Ajuntament.

Quan l'Ajuntament obri un expedient disciplinari sobre l'assetjament, la Comissió traslladarà al departament de personal tota la documentació i informació sobre el mateix.

## ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

Aquells que formen part de la Comissió, hauran d'abstenir-se de ser instructor/a quan concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre de Règim Jurídic del sector públic.

Aquells que denunciïn o la persona denunciada, podran recusar a l'instructor/a en qualsevol fase del procés, quan concórreguen alguna de les circumstàncies previstes en l'art. 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre de Règim Jurídic del sector públic.

## **10. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PROTOCOL**

### **Principi de celeritat**

És necessari que la tramitació es realitzi de forma urgent i que es fixe un termini màxim per a la resolució de les reclamacions o denúncies que es tramiten.

### **Principi de confidencialitat**

Tots els tràmits que es realitzen en el procediment seran confidencials. Això suposa la no inclusió en els expedients de dades personals, indicació expressa a les persones que intervinguen de l'obligació de guardar secret sobre el tema, custòdia de la documentació, utilització de codis alfanumèrics per identificar els expedients, etc.

### **Principi de protecció de la intimitat**

El procediment ha de protegir la intimitat de la persona víctima de l'assetjament, com de totes les persones implicades en el procediment.

### **Principi de protecció de la dignitat de las persones**

S'ha de protegir la dignitat tant de la persona víctima de l'assetjament, com de totes les persones implicades en el procediment.

### **Principis de seguretat jurídica, imparcialitat i dret de defensa de les parts implicades.**

La composició de l'òrgan encarregat de tramitar les denúncies es basarà en els principis de seguretat jurídica, imparcialitat i dret de defensa de les parts implicades.

S'intentarà, en la mesura que siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en la seua composició.

## **11. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ**

S'establiran, dos procediments que podran seguir les persones que consideren que han estat objecte d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o mobbing laboral, per a presentar la seua denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent.

### **PROCEDIMENT INFORMAL**

#### **INICI**

Aquest procediment s'iniciarà una vegada que qualsevol persona de la Comissió tinga coneixement de forma verbal de la situació d'assetjament.

Aquesta comunicació pot ser realitzada per la víctima, la representació legal de la plantilla o qualsevol persona que tinga coneixement de la situació.

Si aquesta comunicació la rep una persona diferent a les integrants de la Comissió, haurà d'informar urgentment i de forma confidencial.

La comunicació ha de notificar-se en un termini de 2 dies a la Prefectura de Personal qui convocarà una reunió de la comissió per tramitar la denúncia en un termini de 4 dies des de la recepció de la notificació.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, i es protegirà la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la citada comissió. Al començament del procediment se li assignarà per a la seua identificació un nombre d'expedient, i tan sols tindrà informació del nom, cognoms la Secretaria de la Comissió d'Igualtat i la persona que instruisca l'expedient.

#### **TRAMITACIÓ**

Es nomenarà a una persona encarregada de la instrucció de l'expedient, amb qui la víctima, si així ho desitja, tractarà únicament, una vegada iniciat el procediment. En cas que no es designe, es nomenarà pel sistema de tornos. Així mateix la víctima, sempre que tinga motius fundats, podrà dir si hi ha algú de la Comissió que no vol que siga el seu instructor/a.

La funció de la Comissió serà entrevistar-se amb la persona afectada, conduir tot el procediment d'actuació, i tenir reunions amb el presumpte agressor/a i/o amb ambdues parts, reclamar la intervenció si ho estima necessari d'alguna persona experta, tot això

amb la finalitat d'aconseguir la interrupció de la situació d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per ambdues parts.

En un termini de 7 dies hàbils des del nomenament de la persona encarregada de la instrucció, es donarà per finalitzat el procediment, i es valorarà la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposaran actuacions que s'estimen convenients, fins i tot l'obertura del procediment formal.

Si el/la denunciant no queda satisfet/a amb la solució proposada o la mateixa és incomplida per la persona agressora, podrà presentar-se denúncia a través del procediment formal.

De tot, tant de l'actuació com de les conclusions, haurà de quedar constància escrita, i haurà de ser signada almenys per la persona instructora, la part denunciant i denunciada, mitjançant el codi d'expedient assignat a l'inici del procés. Així mateix es deixarà constància escrita, si escau, de la seua negativa a signar. Aquest informe es traslladarà a la Comissió d'Igualtat.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, no s'acceptaran denúncies anònimes i es protegirà en tot moment la intimitat i dignitat de les persones afectades.

## PROCEDIMENT FORMAL

S'entén el procediment formal com la segona fase del procediment informal quan mitjançant aquest no s'ha resolt l'assetjament segons la persona denunciant. No obstant això aquesta sempre pot acudir si ho desitja directament al procediment formal.

Independentment la persona denunciant podrà acudir, si ho considera oportú, a la via judicial que corresponga.

En cas que s'inicien accions judicials pels mateixos fets que són objecte de l'expedient, la tramitació d'aquest i l'aplicació d'aquest Protocol quedaran suspeses fins que finalitze el procés judicial, excepte les mesures cautelars preses.

## INICI

La víctima o qualsevol persona que tinga coneixement d'algun acte d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o mobbing laboral podrà denunciar a la persona presumpta agressora davant la Comissió.



Aquest procediment formal suposa l'elaboració d'una actuació clara i precisa, complementària o alternativa al procediment informal, per investigar o denunciar situacions d'assetjament.

Aquest procediment s'iniciarà per mitjà de denúncia per escrit davant la Comissió o com a continuació al procés informal.

Si la denúncia la rep una persona diferent a les integrants de la Comissió, haurà de remetre's immediatament aquesta denúncia a la Comissió per a l'inici de la recerca, per qualsevol mitjà que garantisca la seua confidencialitat, en un termini de no més de 2 dies.

Una vegada iniciada la recerca, si la víctima ho desitja, només tractarà amb la persona instructora i només explicarà la seua situació una vegada, tret que resultara imprescindible per a la resolució del cas, i garantirà la seua confidencialitat i l'agilitat del tràmit.

Tant la persona que presenta la denúncia com la persona objecte de la mateixa tindran dret a ser acompanyades i/o representades per la persona que estimen convenient. En cas de representació s'haurà de fer constar per qualsevol mitjà vàlid en dret.

## **TRAMITACIÓ**

Una vegada rebuda la denúncia, s'activa una fase instructora, la Comissió d'Igualtat iniciarà les actuacions i es procedirà al nomenament d'un instructor o instructora tal com s'estableix en el procediment informal. Si haguera existit procediment informal, es nomenarà com a instructora una altra persona diferent de la primera.

De manera immediata, i com a màxim en el termini de 2 dies s'informarà a la persona denunciada de la naturalesa i contingut de la denúncia, amb justificant de recepció, i se li concedirà un termini per a contestar.

Al mateix temps, es posarà en coneixement del departament de personal de l'Ajuntament la seua existència i l'inici d'actuacions.

La persona instructora practicarà quantes diligències, proves i actuacions es consideren convenients per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que es considere que han d'aportar informació, inclusivament, si escau, la representació legal de la plantilla. Es mantindrà la confidencialitat en totes les actuacions i la Comissió posarà en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.

Si per part de l'agressor/a o del seu entorn es produïren represàlies o actes de

discriminació sobre la persona denunciant, aquestes conductes seran considerades com a falta laboral, incoant-se el corresponent expedient disciplinari.

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que participen en les actuacions, tant la persona denunciant com testimonis o persones que ajuden o participen en la recerca.

### **MESURES CAUTELARS**

En els casos de denúncies per assetjament, i fins al tancament del procediment, i sempre que existisquen indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió podrà sol·licitar, cautelarment, les següents mesures:

- La conveniència i possibilitat de separar a la víctima de la persona agressora.
- La possibilitat de realitzar un canvi de lloc de treball i/o torn de treball, canvi d'oficina, preferentment del presumpte assetjador o, en cas de no ser possible, de la víctima, per pròpia iniciativa de qui instrueix l'expedient o a petició de la víctima.
- Establiment de pautes de seguiment i control amb la finalitat de comprovar que la situació denunciada no es repetisca.
- Posar a disposició de la víctima de l'atenció facultativa de personal mèdic adscrit al servei de prevenció de riscos laborals.

Aquestes mesures no podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapte en les seves condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

En els casos en què la mesura cautelar siga separar a la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decidisca si el trasllat ho realitza ella o la persona agressora. La prefectura de servei o direcció, facilitarà en tot moment que el trasllat d'una o una altra persona, es realitze el més ràpid possible.

### **FINALITZACIÓ DE LA INVESTIGACIÓ**

En el termini màxim de 15 dies hàbils, comptats a partir de la presentació de la denúncia, la Comissió d'Igualtat, finalitzada la recerca, elaborarà i aprovarà l'informe sobre el cas investigat, en el qual inclourà les conclusions aconseguides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades, i instarà a l'òrgan competent per a l'obertura de l'expedient disciplinari a la persona denunciada, si ho considera necessari.

La decisió final ha de posar-se en coneixement de la persona denunciant i de la denunciada.

Les decisions de la Comissió d'Igualtat sobre la conclusió del procediment formal no seran objecte de recurs.

Fins a la resolució de l'expedient es mantindran en vigor les mesures cautelars establertes a l'inici de la denúncia.

Tot això es traslladarà, als efectes oportuns a la prefectura de personal de l'Ajuntament.

La finalització del procediment pot ser la imposició de sanció o el sobreseïment:

### **1. Obertura d'expedient disciplinari**

Quan es resolga que hi ha hagut assetjament, prèvia tramitació en el corresponent expedient disciplinari, s'aplicaran a la persona assetjadora les mesures i sancions que estableix la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, articles 94 Exercici de la potestat disciplinària, 95 Faltes disciplinàries i 96 Sancions, així com en els capítols I, II i III del Títol X "Règim disciplinari de la Llei 10/2010, de 19 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

L'article 95 del EBEP estableix com a falta disciplinària molt greu l'assetjament laboral, l'assetjament sexual o moral, i per raó de sexe, així com qualsevol actitud discriminatòria.

En el supòsit de sanció, que no comporte trasllat forçós o acomiadament, l'Ajuntament prendrà les mesures oportunes perquè l'agressor/a i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral. La persona agredida tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar trasllat i no podrà suposar millora o detriment de les seues condicions laborals.

La Comissió supervisarà el compliment efectiu de les sancions.

### **2. Sobreseïment**

Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que denuncia podrà també sol·licitar el trasllat d'oficina o departament, sense que supose un detriment en les seues condicions laborals.

### **3. Denúncia falsa**

En cas que s'haja produït una denúncia d'assetjament falsa, el Servei implicat podrà sol·licitar el trasllat d'oficina o departament d'una de les parts, sense que supose un detriment de les seues condicions laborals.

Les denúncies o al·legacions realitzades que es demostren com intencionadament

deshonestes o doloses, seran constitutives d'actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en Dret pogueren correspondre.

## **12. CIRCUMSTÀNCIES AGREUJANTS**

Tenint en compte que l'assetjament sexual o per raó de sexe està tipificat en l'article 95 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic com a falta disciplinària molt greu, a l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si escau, 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.
- Existeixen dos o més víctimes.
- Es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.
- La persona agressora tinga poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
- La víctima sofrisca algun tipus de discapacitat física o mental.
- L'estat psicològic o físic de la víctima haja sofert greus alteracions, mèdicament acreditades.
- El contracte de la víctima siga no indefinit o que la seua relació amb l'Administració siga per mitjà d'empreses adjudicatàries.
- L'assetjament es produïska durant un procés de selecció de personal.
- S'exerceixen pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir la bona fi de la recerca.
- La situació de contractació temporal o en període de prova, amb contracte de beca o en pràctiques.

## **13.DISPOSICIONS VÀRIES**

En totes les comunicacions que, com a conseqüència de la sanció, han de fer-se als Sindicats, Òrgans Directius i Òrgans de Govern s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudicis per a la víctima durant

l'assetjament i/o el procediment de recerca, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions que es trobava abans del mateix.

La Comissió d'Igualtat supervisarà la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe, pel qual serà informada, conforme s'apliquen per part de qui corresponga.

Si per part de la persona agressora es produïren represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, aquestes conductes seran considerades com a falta laboral molt greu, incoant-se el corresponent expedient disciplinari.

Es prohibeixen expressament represàlies contra les persones que participen en les següents actuacions:

- Efectuar una denúncia o testificar, ajudar o participar en una recerca sobre assetjament sexual o per raó de sexe.
- Oposar-se a qualsevol conducta que constituïska assetjament sexual o per raó de sexe contra si mateixa o a tercers.
- Realitzar una al·legació o denúncia de bona fe, àdhuc si després de la recerca no s'ha pogut constatar.

## **14. AVALUACIÓ I SEGUIMENT**

Tant el Departament de Personal com els sindicats hauran de proporcionar informació i assessorament sobre el tema d'aquest protocol a tot el personal empleat que ho requerisca, així com de les possibles maneres de resoldre les reclamacions en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Es publicarà aquest Protocol a través de la intranet municipal, de manera que tota la plantilla el conega. Així mateix, es penjarà en el tauler d'anuncis de l'Ajuntament i s'informarà de la seua existència a través de la nòmina. La Comissió disposa d'un correu electrònic (igualdad@albal.es) i d'una bústia física habilitada a l'edifici municipal, per mitjà de la qual es poden fer arribar les denúncies per assetjament.

Anualment la Comissió efectuarà un informe de seguiment sobre l'aplicació del present Protocol que s'eleva a l'Alcaldia i es donarà publicitat a tota la plantilla. Aquest informe ha de respectar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les persones.

## **15. DISPOSICIÓ FINAL**

Si hi haguera norma legal o convencional d'àmbit superior que afectara el contingut del present Protocol, aquells qui el signen es comprometen a la seua immediata adequació.

## 16. ANNEXOS

### I. Model de denúncia

#### SOL·LICITANT

<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Unitat/Departament de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/>	Representants de la plantilla		
<input type="checkbox"/>	Recursos Humans		
		<input type="checkbox"/>	Altres (indicar)

#### TIPUS D'ASSETJAMENT

<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Per raó de sexe
<input type="checkbox"/>	Per mobbing laboral
	Altres discriminacions (especificar)

#### DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms

NIF  SEXE  Home  Dona

Lloc de treball

Centre de treball/Departament

Vinculació laboral/Tipus de contracte

Telèfon de contacte

**RELAT DELS FETS**

**Testimonis (si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom i cognoms)**

**SOL·LICITUD**

Sol·licite l'inici del protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe o mobbing laboral.

**Lloc i data**

**Firma de la persona interessada**



## II. Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

El/la Sr/Sra

..... ,  
designat per l'Ajuntament d'Albal per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, recerca i resolució de les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o mobbing laboral que pogueren produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privadesa, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifeste el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i mobbing laboral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinga coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguen en el procediment.

Així mateix, declare que he estat informat per l'Ajuntament d'Albal de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

de de

Signatura:

## III. Esquema procediment informal

### 1. INICI DEL PROCEDIMENT INFORMAL

En un període màxim de quatre dies.

Pot ser realitzat per la víctima, els representants legals o qualsevol persona que siga sabedora de l'assetjament.

### 2. REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.

**3. NOMENAMENT DE LA PERSONA INSTRUCTORA.**

(amb la qual, la víctima podrà tractar únicament, si així ho desitja)

**4. INVESTIGACIÓ**

Termini de set dies hàbils des de l'inici de l'expedient

**5. INFORME DE CONCLUSIONS**

**6. FI DE L'ASSETJAMENT**

**7. INICI PROCEDIMENT FORMAL**

**IV. Esquema procediment formal**

**1. INICI DEL PROCEDIMENT FORMAL**

En un període màxim de quatre dies.

Pot ser realitzat per la víctima, els representants legals o qualsevol persona que siga sabedora de l'assetjament.

**2. REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.**

**3. NOMENAMENT DE LA PERSONA INSTRUCTORA.**

(amb la qual, la víctima podrà tractar únicament, si així ho desitja)

**4. INVESTIGACIÓ**

Termini de quinze dies hàbils des de l'inici de l'expedient

**5. INFORME DE CONCLUSIONS**

Adopció de mesures correctores. Obertura d'expedient disciplinari si és el cas.

**6. FI DEL PROCEDIMENT**