



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

Ajuntament de l'Aleixar

VERSIÓ del PROTOCOL: 3
ENTRADA EN VIGOR EL DIA....de....de 2026
VIGÈNCIA FINS EL DIA de..... 2030

Índex de continguts

Introducció	1
Objectius	2
Marc legal	2
Normativa Internacional	2
Normativa Comunitària	3
Normativa Estatal	3
Normativa Autonòmica	5
El compromís per la igualtat	7
Obligacions per part de l'ajuntament	8
Persones treballadores: drets i obligacions	8
Àmbit d'aplicació	9
Definició per conceptes	10
Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples	10
Assetjament per raó del sexe: definició, elements clau i exemples	11
Assetjament per raó de l'orientació sexual	12
Assetjament per raó de la identitat de gènere	12
Assetjament per raó d'expressió de gènere	13
Comportament no desitjat per part de qui el pateix	14
Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista	14
Violència a l'àmbit digital	14
Tipus d'assetjament	15
Principis i garanties	17
Procés d'intervenció	19
Fase 1: Comunicació i assessorament	20
Fase 2: Denúncia interna i investigació	23
Fase 3: Investigació interna	24
Fase 4: Resolució	27
Fase 5: Seguiment del cas	28
Tipologies de mesures d'aplicació durant el procediment d'actuació	32
Sancions i accions correctives	37
Diagrama del procediment d'actuació davant d'un cas	38
Model d'abordatge: què cal fer davant les situacions d'assetjament	39
Seguiment i avaluació	40
Informació a la plantilla	40
Actuacions preventives	41
Vies externes d'actuació	42
Annex 1. Model de denúncia	43

Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i/o de l'assetjament per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, **orientació, identitat i/o expressió de gènere** la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

En els últims temps, però, en coherència amb una major consciència i sensibilitat cap a la gravetat i abast del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo. Així, al costat de la protecció que atorguen les normes laborals, s'ha posat l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest mena de conductes en el marc de la mateix Ajuntament.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** a través de protocols d'actuació acordats entre l'Alcaldia de l'ajuntament i la representació legal del personal al servei de l'Ajuntament constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

Remarcar que en l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les recentment aprovades Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

La Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i de l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, constitueix el marc normatiu de referència vigent a Catalunya en matèria de garantia de drets, igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.

Objectius

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i expressió de gènere.**
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i expressió de gènere.**
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Marc legal

Normativa Internacional

- L'Estat espanyol va ingressar a les Nacions Unides l'any 1955, assumint el compromís de respectar, protegir i promoure els drets humans reconeguts en els instruments internacionals aprovats en aquest marc. Des d'aleshores, la normativa internacional en matèria d'igualtat, no-discriminació i protecció de la dignitat de les persones constitueix un referent fonamental per a l'elaboració de polítiques públiques i protocols d'actuació, especialment en l'àmbit laboral.

En aquest context, destaquen les disposicions següents:

Nacions unides

- Declaració Universal dels drets humans, va ser proclamada el 10. Desembre de 1948. Art. 2
- La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.

Organitzacions Internacionals del Treball

- L'Organització Internacional del Treball (OIT) va impulsar el Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958. La Resolució de la OIT de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

Normativa Comunitària

- La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i de l'Ajuntament de l'Aleixar, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE de l'Ajuntament de l'Aleixar, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig de 2006
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i de l'Ajuntament de l'Aleixar, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball, **que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual** s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva.
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

Normativa Estatal

Constitució Espanyola:

- **Article 1.1.** propugna com a valor superior la llibertat, la igualtat.
- **Article 9.2.** Correspon als poder públics promoure la llibertat i la igualtat.
- **Article 10.1.** Dignitat de la persona.
- **Article 14.** Principi d'igualtat.
- **Article 15.** Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- **Article 18.** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **Article 35.** Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

En els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint una situació de violència.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- **Article 5.** exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **Article 7.** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- **Article 8.** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- **Article 45.1.** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal del personal al servei de l'Ajuntament en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **Article 48.** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, inclou mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin.
- **Article 62.** Preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

• **Article 14. Drets individuals**

- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, moral i laboral.
- i) A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- **Article 2.** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **Article 4.2.** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- **Article 14:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- **Article:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social:

- **Article 8.13.** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- **Article 8.13bis.** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

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

- **Article 15.** Igualtat i no discriminació LGTBI en les empreses.

Normativa Autonòmica

Estatut d'Autonomia de Catalunya:

Article 15. Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

Article. 5 tercer: Determina l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social. En l'article 28, que el Govern ha d'impulsar que les empreses creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

La **Llei 13/2025, de 29 de desembre**, dels drets de les persones LGTBI i de l'erradicació de l'LGBTI-fòbia, constitueix el marc normatiu de referència vigent a Catalunya en matèria de garantia de drets, igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.

Aquesta llei és hereva i derogada de la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre**, i en reforça, desenvolupa i actualitza els principis, drets i obligacions, especialment pel que fa a la diligència deguda dels poders públics i dels subjectes obligats en la prevenció, detecció, intervenció, reparació i erradicació de situacions d'assetjament i violència LGTBI-fòbica.

Article 1. el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en

Article 4. i l'article 5. les definicions i les diferents formes de discriminació i assetjament LGTBI-fòbica.

Article 6. Formes de violència LGTBI-fòbica.

Article 7. Àmbits de l'LGBTI-fòbia, c) En l'àmbit laboral, es pot produir tant en el sector públic com en el privat, durant la jornada laboral o fora del centre de treball i de l'horari establert si té relació amb la feina. Inclou, entre altres, els diversos tipus de discriminació, i també l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals i l'assetjament sexual, que, a més d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona LGBTI o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, en dificulten la promoció, l'ocupació de funcions, l'accés a càrrecs directius, la remuneració o el reconeixement professional.

Article 8. Principis orientadors de l'actuació dels poders públics, d) Aplicar la perspectiva LGBTI de manera transversal en totes les actuacions, en tots els nivells i en totes les etapes de les polítiques públiques, i introduir les accions positives que siguin necessàries per a corregir les

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

El compromís per la igualtat

L'Ajuntament de l'Aleixar manifesta el seu compromís per assolir entorns de treball segurs, productius, i respectuosos per a totes les persones.

Combatre qualsevol mena de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit nostre.

L'objectiu és construir unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i/o **l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

És per això que s'ha elaborat aquest Protocol, on es preveuen les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: **la prevenció i l'actuació** davant de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament **per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**.

L'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, **orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere** ha estat uns dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en el mercat de treball i un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: a la intimitat i a la dignitat; a la llibertat sexual; a la no discriminació per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió**, a la seguretat i a la integritat física i moral.

En aquest sentit, totes les recomanacions internacionals i europees coincideixen afirmar que la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, **orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere** a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació del personal al servei de l'Ajuntament, és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

L'aprovació per part del govern espanyol, de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, suposa una fita important en aquest procés. La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que *"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació"*. En aquest sentit, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, ja que, menciona especialment i per primera

vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**.

Obligacions per part de l'Ajuntament

- Garantir el dret del personal al servei de l'Ajuntament en la relació laboral:
 1. A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**.
 2. A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 3. Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament **sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere**.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament **sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere**.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixen en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin: acabar amb l'assetjament, i si cal, aplicar mesures sancionadores que hi corresponguin.

Persones treballadores: drets i obligacions

Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament **sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere**.

Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia **d'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere**.

Participació de la representació legal del personal al servei de l'Ajuntament

Obligació de la representació legal de les personal al servei de l'Ajuntament de contribuir a prevenir **l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere**.

Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'Ajuntament i la representació legal del personal al servei de l'Ajuntament

Àmbit d'aplicació

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

És d'aplicació a tot el personal al servei de l'Ajuntament de l'Aleixar i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al Ajuntament de l'Aleixar.

En línia amb el Conveni 190 de l'OIT15 a l'efecte de qualificar de laboral una situació d'assetjament, tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'Ajuntament de l'Aleixar.

La qüestió rellevant perquè una situació pugui ser qualificada d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral és la relació de causalitat entre les violències i el treball: l'assetjament no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'Ajuntament. Així doncs, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera «entorn laboral» pel que fa a l'assetjament.

El protocol abasta les situacions d'assetjament que es produeixin tant en espais físics (com oficines, locals, vestuaris, despatxos o allotjaments proporcionats per l'ajuntament) com en entorns virtuals/digitals (com xats, correus electrònics, reunions en línia, etc.), sempre que estiguin relacionades amb les activitats laborals de l'Ajuntament. Això inclou els desplaçaments, viatges, esdeveniments socials o de formació, així com les comunicacions derivades d'aquestes activitats, incloent-hi les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació.

La violència masclista es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant. En aquest sentit, l'assetjament es pot produir entre companys/es, supervisors/es o subordinats/ades, però també es considera assetjament quan és produït per una persona externa vinculada d'alguna forma al Ajuntament de l'Aleixar: proveïdors/es, persones usuàries de serveis, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'Ajuntament abasta:

- La protecció a les persones de l'Ajuntament de l'Aleixar davant de conductes d'assetjament per part de persones internes i externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'Ajuntament, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

Definició per conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

Assetjament sexual: definició, elements clau i exemples

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

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, malgrat aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades de forma expressa o no, per la persona que les rep i les considera ofensives.

Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó del sexe: definició, elements clau i exemples

El constitueix un comportament no desitjat per la persona que el rep relacionat amb el seu sexe en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

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

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.

- Dir insults basats en el sexe, identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe, identitat sexual, l'orientació i/o expressió sexual de la persona.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe, identitat sexual orientació sexual, i/o expressió de gènere de la persona.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Menystenir la feina feta per les dones; desacreditació professional.
- Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes

Assetjament per raó de l'orientació sexual

Orientació sexual, orientació sexoafectiva: tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat de gènere

Identitat de gènere: autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones amb una identitat sexual no normativa/estàndar. Les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans. persones no heterosexuales

- Utilitzar humor trànsfob o homòfob.

- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere i/o preferència sexual.

- Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat de gènere i/o preferència sexual.

- Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.

Assetjament per raó d'expressió de gènere

Expressió de gènere: fa referència a com la persona expressa el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.

Sexe biològic: conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Així mateix, cal tenir present les definicions següents:

Intersexual: persona amb variacions intersexuales o diferències del desenvolupament sexual (DSD): persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

Transgènere: concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó transgender.

Transsexual: persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):

- **Home transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.

- **Dona transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

Binarisme: construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.

Bisexual: persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.

Homosexual: persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula gai o lesbiana, segons correspongui.

LGBTI: sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere i intersexual. També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la Q de Queer i el + d'Altres.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista.

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant.

Violència a l'àmbit digital

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) s'han convertit en eines imprescindibles en la nostra societat. No obstant això, també han obert la porta a noves formes de violència.

Ciberassetjament (cyberbullying): amb l'ús de les noves tecnologies, cada vegada és més comú la utilització d'aquests mitjans per tal de publicar informació a les xarxes sobre persones o col·lectius amb l'objectiu de ridiculitzar-los.

Quan les conductes a les quals es refereix aquest Protocol es produeixin 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.

El ciberassetjament forma part d'aquestes violències digitals. Aquest tipus d'assetjament es caracteritza per l'ús de les TIC per a perseguir, intimidar o assetjar una altra persona, amb l'objectiu de causar-li danys emocionals, psicològics o fins i tot físics. El ciberassetjament també pot ser de naturalesa sexual o motivat pel sexisme.

Alguns exemples de conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:

- Difondre o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
- Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caràcter sexual.

Tipus d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

Assetjament vertical: es tracta de conductes d'assetjament entre persones que es troben en una posició organitzativa diferent.

Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica

sobre una o més persones treballadores. (s'exerceix sobre una persona amb inferioritat jeràrquica)

Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball. (entre persones que es troben al mateix nivell jeràrquic).

L'assetjament es pot dur a terme de forma directa o indirecta.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual, identitat i/o expressió sexual entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Principi de lleialtat institucional:

- Totes les administracions han d'actuar de forma coordinada i responsable, compartint informació i bones pràctiques, i no entorpint les actuacions de les altres.

Principi d'equitat

- Garantir una resposta justa, imparcial i adaptada a les circumstàncies de cada cas, assegurant que totes les persones rebin un tracte digne, igualitari i sense discriminacions, però tenint en compte les diferents realitats personals, socials o estructurals.

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'Ajuntament.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'Ajuntament compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament **sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament **sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'Alcalde adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament **sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament **sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Principi de restitució de les víctimes

Principi d'indemnitat de la persona que sol·licita activar el protocol, de tal manera que aquest fet no li pugui suposar cap perjudici, tret que, un cop finalitzat el procés tècnic d'investigació, es determini que, de manera intencionada, ha aportat dades o testimonis falsos.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Administració té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Qualsevol responsable públic té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebi sobre supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

Procés d'intervenció

Hi ha dues vies de resolució: interna (Ajuntament) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra. El procediment de l'Ajuntament es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Els membres de la comissió tenen les següents funcions durant el procés d'intervenció:

- S'encarreguen com a persones de referència d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés les persones afectades durant la fase de comunicació i assessorament
- En el procés d'investigació tenen com a tasca principal investigar i emetre un informe sobre els fets, així com recomanar les mesures cautelars que consideri pertinents i actuacions de tancament del cas.
- En quant al seguiment del cas entoma el repte de fer seguiment de la resolució del cas i de totes les parts implicades en el procés per a detectar les necessitats personals i els elements de millora per al procediment. al procediment.

La comissió està formada per:

- La persona que ocupi la plaça de secretari-interventor, o la persona que la substitueixi en cas d'absència.
- La persona funcionària administrativa.
- La persona laboral auxiliar administrativa.
- La persona regidora d'igualtat i feminisme.

Fase 1: Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i d'assessorament.

Quin és l'objectiu?

Conèixer per part de l'Ajuntament mitjançant el canal o la figura establerta (persona o persones de referència, comissió d'investigació, etc.) l'existència d'un possible cas d'assetjament.

En aquesta fase s'informa, s'assessora i s'acompanya la persona assetjada i es prepara la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament **sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**

Persona afectada i àmbit d'aplicació: és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'Ajuntament i la seva estructura, independentment del vincle que tingui amb aquest Ajuntament. L'element que determina la responsabilitat de l'Ajuntament no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

Quan i com es formula la comunicació?

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

En el moment de presentar la sol·licitud per a l'activació del present protocol, o una vegada iniciat el procés, la presumpta víctima pot escollir una persona per ser la persona de referència, entre les persones que l'Ajuntament de l'Aleixar ha nomenat per exercir aquestes funcions, durant el procediment.

Actuaran com a persones de referència:

- La persona que ocupi la plaça de secretari-interventor, o la persona que la substitueixi en cas d'absència.
- La persona funcionària administrativa
- La persona laboral auxiliar administrativa
- La persona regidora d'igualtat i feminisme

Les funcions de la persona de referència són:

- Informar la presumpta víctima dels seus drets, del contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la sol·licitud.
- Oferir acompanyament i assessorament durant tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la sol·licitud i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si s'escau, mesures cautelars a la Comissió, perquè aquesta les traslladi a l'òrgan competent, en cas que ho consideri oportú.

La comunicació es presenta a una de les persones de referència.

Cal que les persones de referència coneguin amb profunditat aquest protocol i disposin dels recursos necessaris per fer-lo efectiu. També és necessari que actuïn amb discreció i garanteixin la confidencialitat dels casos.

Els resultats possibles d'aquesta fase poden ser tres:

1. Endavant amb la denúncia

Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. La presentació de la sol·licitud per part de la presumpta víctima suposa l'acceptació de l'inici del procediment, així com de col·laborar en les proves i actuacions tècniques necessàries per explorar el cas.

En aquest cas, la persona de referència li ha d'oferir assessorament, acompanyament i suport per concretar la denúncia i que s'iniciï el procediment d'investigació.

També, pot ser que la persona afectada autoritzi una altra persona a presentar la denúncia en el seu nom, sempre incloent-hi el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

2. No hi ha consentiment per denunciar, però sí que hi ha indicis

Quan la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de l'ajuntament, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'ajuntament adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. (exemples de mesures, campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnòstic i revisió de mesures d'igualtat, difusió del protocol, mesures correctores i d'atenció psicosocial, etc.).

3. No hi ha consentiment per denunciar ni tampoc hi ha indicis

Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament **sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**. En

aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

No obstant això, és recomanable seguir amb la prevenció estructural i inclús fer un seguiment de la situació, amb una entrevista posterior a la persona afectada, si aquesta ho desitja, després d'un temps prudencial.

Exemples de possibles actuacions que pot fer l'ajuntament i que no requereixen consentiment de la persona afectada, independentment de quin sigui el resultat de la fase de comunicació i assessorament:

- Intensificar la política de tolerància zero a l'assetjament.
- Dur a terme accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació d'assetjament.
- Avaluar riscos psicosocials en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.
- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.

Com i qui custodia la documentació?

En la fase de comunicació i assessorament, la persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi, que serà confidencial i d'accés restringit.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'ajuntament, sense identificar les dades de les persones implicades.

Quina és la durada d'aquesta fase?

Es recomana que aquesta fase d'assessorament i comunicació tingui una durada de com a màxim de tres dies laborables.

Fase 2: Denúncia interna

Per iniciar el procediment d'investigació és imprescindible disposar de la denúncia interna o de la sol·licitud d'investigació de la persona afectada o de qui aquesta autoritzi, sempre amb el seu consentiment exprés i informat.

El protocol determinarà el procediment per a la presentació de la denúncia, així com el termini màxim per a la seva resolució, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions que es preveuen a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és deixar constància dels fets amb un document i aportar la màxima informació possible.

Qui fa la denúncia?

La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència, o per qui aquesta autoritzi, sempre amb el seu consentiment exprés i informat.

Com es formula la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el seu format sigui estandarditzat i que formi part del protocol (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna»).

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Dades de contacte de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona denunciada (o la informació imprescindible per tal que quedi clarament identificada).
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

No obstant això, tota denúncia presentada haurà de ser atesa encara que no segueixi el format

establert.

És important recordar que les denúncies seran confidencials i que la persona encarregada de tramitar-les i gestionar-les garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

A més, tota comunicació d'estar vivint una situació de violència masclista a l'Ajuntament requereix una resposta, independentment que es formalitzi o no una denúncia interna.

A qui es presenta la denúncia?

La denuncia s'ha de presentar presencialment o mitjançant l'adreça de correu de treball a una de les persones de referència.

Les persones que s'encarregaran de gestionar i tramitar la denúncia son:

- La persona que ocupi la plaça de secretari-interventor, o la persona que la substitueixi en cas d'absència.
- La funcionària administrativa.
- La persona laboral auxiliar administrativa.
- La persona regidora d'igualtat i feminisme.

FASE 3: Investigació Interna

La investigació s'inicia a partir de la denúncia (fase 2).

És important que aquesta fase es doni amb la màxima celeritat i, en qualsevol cas, és recomanable que no tingui una durada superior a vint dies laborables.

De forma immediata, i en el termini màxim de cinc dies, s'haurà de constituir o convocar la comissió que durà a terme la investigació.

Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és valorar els fets per tal d'emetre un informe vinculant en l'àmbit intern sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. Així mateix, en aquesta fase també s'estudien i es proposen les mesures cautelars i de protecció a adoptar immediatament perquè la situació d'assetjament no s'agreugi. En tot cas, cal tenir present que les mesures cautelars i preventives es poden establir en qualsevol moment del procediment.

Qui s'encarrega del procediment d'investigació?

La comissió d'investigació està formada per:

- La persona que ocupi la secretaria-intervenció, o la persona que la substitueixi en cas d'absència.
- La funcionària administrativa.
- La persona laboral auxiliar administrativa.
- La persona regidora d'igualtat i feminisme.

Les persones que intervinguin en el procediment, així com aquelles persones citades com a testimonis, tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Per això, es recomana signar un document de compromís de confidencialitat a l'inici del procediment d'investigació o quan cada persona iniciï la seva participació.

Una vegada presentada la denúncia, els passos a seguir;

La comissió d'investigació s'ha de reunir per donar curs a la investigació del cas. Les actuacions que ha de dur a terme són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Valorar si calen mesures cautelars i proposar-les a l'òrgan responsable de la seva adopció.
- Entrevistar la persona que denuncia.

Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si es considera que en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar un relat addicional dels fets.

- Entrevistar la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés i fer-los signar el compromís de confidencialitat).
- Emetre l'informe intern vinculant proposant si s'escau mesures sancionadores, correctores, i de recuperació, reparació, i seguiment.

Si es considera necessari, durant aquesta fase la comissió d'investigació podrà sol·licitar l'assessorament extern de persones expertes en matèria de violències i no-discriminació. També, aquestes persones hauran de garantir la confidencialitat durant tot el procés.

Com ha de ser l'informe de la comissió d'investigació?

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe vinculant per a l'ajuntament en què s'inclouin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

• L'informe de la comissió d'investigació ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- Identificació de la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.

Relació nominal de les persones que hagin participat en la valoració de la situació i en l'elaboració de l'informe.

- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions dutes a terme.

Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades.
- Conclusions.
- Proposta de mesures diferenciades per tipologia.

En relació amb el punt de *circumstàncies agreujants observades* de l'informe, a continuació es presenta una llista d'agreujants, no exhaustiva ni limitadora:

- La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes de violència masclista a la feina.
- Hi ha dues o més persones assetjades.
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona denunciada.
- L'assetjament es produeix de forma grupal.
- Durant l'assetjament, s'ha anat produint un augment deliberat del dany físic, psíquic o social a la persona assetjada.
- La persona denunciada té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada o de les seves condicions laborals en general (en especial la permanència a l'ajuntament).
- La persona assetjada té algun tipus de discapacitat o trastorn mental conegut.
- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa o professional de la salut.
- Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està duent a terme.

Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia i de garantir la confidencialitat i del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'ajuntament ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a l'Alcalde o a la persona en qui delegui per emetre la resolució.

La informació continguda en l'informe ha de ser confidencial i l'òrgan receptor (direcció, gerència, presidència, etc.) del mateix s'encarregarà de gestionar-la amb el degut sigil i només la utilitzarà per aplicar les mesures pertinents. En cas que les persones afectades per la denúncia de violència masclista necessitin accedir al contingut de l'informe, es tindran en compte les disposicions establertes per la Llei 3/2018, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals. És important destacar que segons l'article 24.3 d'aquesta Llei, en cas de denúncies internes, s'han de prendre les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les persones afectades, especialment de qui ha posat els fets en coneixement de l'entitat, si s'ha identificat. A més, la Llei orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual, disposa que en els procediments relacionats amb la violència sexual s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, especialment, les seves dades personals.

Quina és la durada d'aquesta fase?

El procés d'investigació es recomana que tingui una durada no superior de vint dies laborables a partir de la presentació de la denúncia. En qualsevol cas, sempre caldrà respectar allò que estableixi el conveni col·lectiu de referència.

FASE 4: Resolució del cas

La comissió d'investigació ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats de l'informe vinculant.

• Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores.
- Adopció de mesures de recuperació i reparació.

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Arxivament de la denúncia.

Adopció de mesures preventives malgrat que no es pugui parlar de conductes d'assetjament.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats i les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, TRLET) i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència.

L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes i tenir una especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és l'Ajuntament de l'Aleixar que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

D'acord amb el principi de protecció davant de possibles represàlies, en els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Quin és el termini per informar de la resolució?

En el termini màxim de tres dies des de la finalització del procediment d'investigació.

FASE 5: Seguiment del cas

Quan finalitza el procediment d'investigació, s'emet la resolució en què s'estableix si hi ha evidències d'assetjament o no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.

En el cas que la resolució estableixi que s'ha produït assetjament sexual o per raó de sexe, a la resolució s'indicarà quin tipus de mesures es destinaran per una reparació integral de la víctima que s'hauria de centrar en la recuperació dels seus drets.

Per aquest motiu, s'haurà de fer un seguiment i revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia i la denunciada, en cas que continuï amb una vinculació laboral amb l'ajuntament.

També, es recomana fer un seguiment de les persones que s'han vist implicades en el procediment, per assegurar que durant la investigació del cas no han aflorat represàlies o qüestions que caldria reparar.

En conseqüència, aquesta fase de seguiment del cas hauria de donar cobertura a: La persona assetjada.

- La persona denunciada si continua a l'Ajuntament
 - Seguiment a altres persones de l'Ajuntament: La persona de referència.
- Altres: l'equip o les persones amb qui treballen les persones implicades en el cas.

El seguiment d'aquestes mesures l'efectuarà la comissió de seguiment que seran els mateixos membres que els de la comissió d'investigació.

Seguiment de la persona que ha patit l'assetjament sexual o per raó de sexe

Quin és l'objectiu?

L'ajuntament amb la voluntat i compromís de garantir la reparació integral de la víctima haurà de fer el seguiment de les mesures establertes a l'informe de resolució i d'altres actuacions que puguin ajudar-la personalment i professionalment. També, aquest seguiment s'estableix amb l'objectiu d'actuar vers les possibles repercussions que la persona assetjada pugui desenvolupar del cas i de donar compliment a l'obligació d'investigar el possible dany a la salut causat a la persona assetjada.

Quin és el termini per fer el seguiment?

El termini de trenta dies naturals per realitzar el seguiment de les mesures establertes a l'informe serà de trenta dies.

Amb posterioritat i en funció de les necessitats i el cas, es pot ampliar el període de seguiment.

Quines accions contribueixen a aquest seguiment?

- Investigar el possible dany a la salut causat a la persona assetjada.
- Revisar el procediment i la implementació de mesures de reparació integral (recuperació, reparació i no repetició) establertes a l'informe de resolució de la comissió d'investigació.

Per exemple:

- S'ha ofert suport emocional i psicològic o assessorament jurídic?
- S'ha ofert informació sobre els serveis especialitzats de la Xarxa d'abordatge en situacions de violències masclistes?

- S'ha facilitat alguna mesura de conciliació o s'ha aconegut algun permís?
 - S'ha ofert un reconeixement mèdic?
- Oferir una entrevista voluntària amb la persona de referència o bé alguna persona de la comissió d'igualtat per fer un seguiment a curt termini. El seu objectiu es podria centrar en:
 - Revisar i comprovar que no ha rebut represàlies per part d'alguna persona de l'Ajuntament.
 - Conèixer si l'actuació s'ha tornat a repetir.
 - Conèixer com és l'ambient laboral de l'Ajuntament i el clima laboral percebut per l'equip i les persones responsables.
 - Comprovar si les mesures establertes a la resolució s'han realitzat.

Indicadors de seguiment

- Nombre de reunions voluntàries.
- Nombre de comunicacions d'assetjament amb posterioritat al cas.
- Nombre d'assessoraments i tipologia proposats a la víctima.
- Nombre d'assessoraments i tipologia emprats per la víctima.
- Nombre de represàlies rebudes per part d'alguna persona de l'Ajuntament.
- Nombre de dies de baixa o absències continuades amb posterioritat.
- Nombre de mesures de recuperació, reparació i no repetició incorporades.

Seguiment de la persona denunciada

Quin és l'objectiu?

L'ajuntament amb el compromís de vetllar per les persones treballadores de l'Ajuntament també ha de fer el seguiment de la persona denunciada i ha de comprovar si ha patit alguna represàlia. A més, ha de traslladar que aquest comportament no es tolera i no es pot tornar a repetir a l'ajuntament.

Quines accions contribueixen a aquest seguiment?

- Revisar el procediment i la implementació de mesures i sancions establertes a l'informe de resolució de la comissió d'investigació.
- Treballar amb l'agressor per a la garantia de no repetició, el reconeixement del dany i la demanda de perdó. Formar la persona denunciada en matèria de violència masclista i en prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Realitzar alguna entrevista per saber quina és la seva situació amb l'entorn i si ha rebut algun tipus de represàlies per la seva actuació.
- Comprovar si les mesures establertes a la resolució s'han realitzat.

Indicadors de seguiment

- Nombre de reunions.
- Nombre de formacions en perspectiva de gènere.
- Nombre de comunicacions o denúncies noves.
- Nombre de represàlies rebudes per part d'alguna persona de l'Ajuntament.
- Nombre de dies de baixa o absències continuades amb posterioritat.
- Nombre de mesures adoptades per a la no repetició (accions formatives, accés a recursos terapèutics, etc.).

Seguiment a altres persones de l'Ajuntament

- La persona de referència i les persones que formen part de la comissió d'investigació

Quin és l'objectiu?

L'ajuntament amb el compromís de vetllar per les persones treballadores de l'Ajuntament també ha de fer el seguiment de la persona de referència i la comissió d'investigació, amb la finalitat de comprovar si han patit alguna represàlia i requereixen algun tipus de suport derivat de la denúncia i el seu cas.^{32 32} Aquest seguiment també el pot assumir la comissió de seguiment.

Quines accions poden ajudar aquest seguiment?

- Demanar a curt termini si ha rebut alguna represàlia per la seva actuació d'acompanyament i assessorament a la persona assetjada.
- Oferir algun tipus d'assessorament psicològic, si és necessari.
- Oferir algun tipus de formació específica per desenvolupar les tasques d'acompanyament i suport, si ho requereix.

- **L'equip o les persones amb qui treballen les persones implicades en el cas o el propi Ajuntament**

Quin és l'objectiu?

- L'Ajuntament de l'Aleixar amb el compromís de vetllar pel personal de l'ens també ha de fer seguiment de l'entorn directe de la víctima i de la persona denunciada, amb la finalitat de comprovar quina és la situació de l'entorn, l'ambient i el clima laboral. Depenent del cas, pot ser adient i pot ajudar a restablir l'entorn de confiança i reforçar la tolerància zero de l'ajuntament vers aquestes situacions.

Quines accions poden ajudar aquest seguiment?

- Programar sessions informatives i formatives: en matèria de gènere, equips de treball, altres. La seva finalitat és sensibilitzar als equips amb la matèria de perspectiva de gènere i la situació que ha succeït.
- Fer alguna campanya per donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Fer alguna avaluació del clima laboral.
- Avaluar els riscos psicosocials.

Indicadors de seguiment

- Nombre de formacions i tipologia realitzades.
- Nombre de sessions informatives i formatives del protocol realitzades.
- Nombre de comunicacions d'assetjament amb posterioritat al cas.
- Nombre d'enquestes de clima laboral i d'entrevistes a persones de l'equip

Es recomana fer una acta o informe amb les conclusions del seguiment que acrediti quines mesures de prevenció de l'assetjament ha dut a terme l'ajuntament i quines mesures ha d'enfortir. Aquest document pot incloure, per exemple, quines mesures preventives s'han implementat per servei de prevenció; quina avaluació s'ha fet en relació amb la vigilància de la salut; quines mesures disciplinàries s'han adoptat per part de l'Alcalde i com es valora l'eficàcia de l'aplicació de les mesures preventives implantades.

Tipologies de mesures d'aplicació durant el procediment d'actuació

Hi ha diferents tipologies de mesures a aplicar al llarg de tot el procediment:

a) Mesures cautelars

En funció del risc o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'Alcalde l'adopció de mesures cautelars.

Aquestes mesures tenen l'objectiu de protegir a la persona denunciant, i de garantir el seu benestar físic, mental i social, així com aturar o evitar l'agreujament de la situació, i consisteixen en accions i mesures que tenen com a objectiu evitar el contacte o la dependència entre la persona denunciant i la persona denunciada.

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars, el relat que existeixen amenaces o el risc que s'agreugi la situació o tingui continuïtat la generació de dany.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada, així com la part denunciada, quan l'afectin.

En cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en

les seves condicions de treball o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Possibles mesures cautelars:

- Allunyament temporal: garantir, sempre que sigui possible, la no coincidència de la persona afectada i la persona denunciada en un mateix espai físic i temporal per assegurar l'absència de contacte entre elles. Es pot assignar temporalment la persona denunciada a un lloc de treball diferent (espai físic, torn de treball, horari) per evitar més interaccions perjudicials.
- Suspensió de les funcions: en casos en què s'apreciïn indicis greus d'assetjament, es pot suspendre temporalment la part denunciada de les seves funcions laborals mentre es du a terme una investigació completa i es prenen les mesures pertinents.
- Restricció de contacte: recomanar de forma expressa a la part denunciada que eviti mantenir contacte amb la persona afectada, ja sigui personalment, per telèfon, correu electrònic o qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Acompanyament o suport psicològic: proporcionar a la persona afectada l'acompanyament i el suport necessaris per fer front a la situació de violència, així com al procés d'investigació.
- Absència justificada: consideració d'absències justificades les absències o faltes de puntualitat derivades de la situació de violència, sempre que es pugui acreditar amb un informe de serveis especialitzats.

b) Mesures correctores

Són aquelles mesures que s'apliquen en l'organització de l'ajuntament quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé n'eviten l'agreujament o la repetició. Per aplicar aquestes mesures cal dur a terme estudis de detecció de risc periòdics i una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

- S'ha de revisar la descripció dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.

- S'ha de realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- S'ha de revisar l'avaluació de riscos laborals incloent-hi la violència sexual entre els riscos concurrents en els llocs de treballs ocupats per dones.
- S'ha de fomentar formació en canals de comunicació, en particular d'aquells amb personal a càrrec seu.
- S'han de modificar comunicacions i qualsevol material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminatori, sexista o no incluiu amb les dones.
- S'han de revisar les polítiques i procediments de l'Ajuntament i modificar les que es considerin pertinents per garantir que no es torni a donar una situació de les mateixes característiques.
- S'ha de vetllar perquè, quan hi hagi indicis clars d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'ajuntament ofereixi de manera immediata a la persona afectada l'accés a un reconeixement de vigilància de la salut, amb l'objectiu de valorar si hi ha hagut impactes en la seva salut física o emocional, i poder aplicar les mesures de recuperació, reparació i no repetició que siguin necessàries.
- S'ha d'incorporar a les enquestes de clima laboral qüestions relatives a la prevenció de l'assetjament per tal de rebre retorn de com s'ha percebut la gestió d'un cas d'assetjament que hagi aflorat.

C) Mesures de prevenció

Les mesures preventives han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació sobre què es pot considerar una situació d'assetjament i evitar que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció.

S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable. Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informar sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitar de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

Les accions de prevenció negociades entre l'ajuntament i la representació del personal al servei de l'Ajuntament poden ser les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre el personal al servei de l'Ajuntament.
- Estar al cas sobre possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per atendre les comunicacions i denúncies.
- Donar a conèixer i formar a tota la plantilla sobre el protocol vigent, assegurant-ne la comprensió i aplicació adequada.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes

d) Mesures de recuperació, reparació i no repetició

Les mesures de recuperació, reparació i no repetició davant les violències masclistes en un Ajuntament tenen com a objectiu principal proporcionar suport i justícia a les persones assetjades. Parteixen d'una visió restaurativa i se centren en les necessitats de les víctimes i de les persones de l'entorn (comunitat) en què s'ha donat la violència. La perspectiva restaurativa també pot treballar, quan es donen les condicions òptimes, amb la part denunciada (reconeixement del dany, accions de sensibilització, demanda de perdó).

Tal com s'assenyala en el Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes:

- (...) la reparació integral està formada pel conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, adoptades pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista. Aquestes mesures tenen com a objectiu garantir els drets reconeguts, restablir tots els àmbits danyats sense revictimització i assegurar que no es repeteixin els actes de violència.
- Les garanties de no repetició són un estàndard del dret internacional dels drets humans en matèria de reparació integral. Aquestes garanties fan referència a les mesures implementades per les administracions públiques, que comprometen tant als poders públics com a la societat en el seu conjunt, per assegurar que les violacions dels drets humans no tornin a ocórrer i per evitar processos de victimització sobre aquelles persones que es troben en risc potencial de patir-les.

A continuació, a tall d'exemple, es presenten algunes mesures que podrien ser implementades tant per a la recuperació com per a la restauració, tenint en compte que aquestes mesures s'hauran d'adaptar a la mida i a les capacitats de cada Ajuntament:

- Seguiment de la persona assetjada vetllant per no revictimitzar-la.
- Suport emocional i psicològic: proporcionar accés a serveis de suport emocional i psicològic per a les víctimes, per ajudar-les a superar les seqüeles psicològiques i promoure la seva recuperació;
- Assistència jurídica: oferir assessorament i suport legal a la part assetjada per ajudar-la a fer-se càrrec de procediments judicials, si és el cas.
- Flexibilitat laboral: analitzar la possibilitat d'oferir flexibilitat, ja sigui en els horaris laborals per a les persones que necessitin temps per a tractaments mèdics, teràpia o altres necessitats relacionades amb la seva recuperació, o també flexibilitat en les llicències i permisos per a la plena recuperació física i emocional.
- Sensibilització i formació per a comandaments i companys i companyes: Proporcionar formació específica sobre com respondre adequadament a les situacions de violència masclista per part de caps i els companys i les companyes de treball, fomentant un entorn de suport i comprensió.
- Sensibilització i formació a la persona assetjadora en matèria de violència masclista i en prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

e) Mesures disciplinàries

Les conductes d'assetjament descrites al protocol són constitutives de falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni o acord de condicions laborals aplicable. És molt important determinar sancions coherents amb la gravetat de les conductes i tenir una especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe. A més, es recomana que el règim sancionador s'estableixi mitjançant un diàleg amb la representació legal del personal al servei de l'Ajuntament, sempre en línia amb el que dicti el conveni col·lectiu aplicable.

Si de la valoració i l'avaluació es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el conveni aplicable, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Sancions i accions correctives

Les conductes d'assetjament estan expressament prohibides per aquest protocol i seran tractades com a infraccions disciplinàries, d'acord amb la normativa laboral i el conveni col·lectiu aplicable.

L'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, seran qualificats com a **faltes molt greus**, en funció de la seva naturalesa, gravetat, reiteració i impacte sobre la persona afectada, i comportaran la imposició de la sanció corresponent prevista al Conveni col·lectiu vigent.

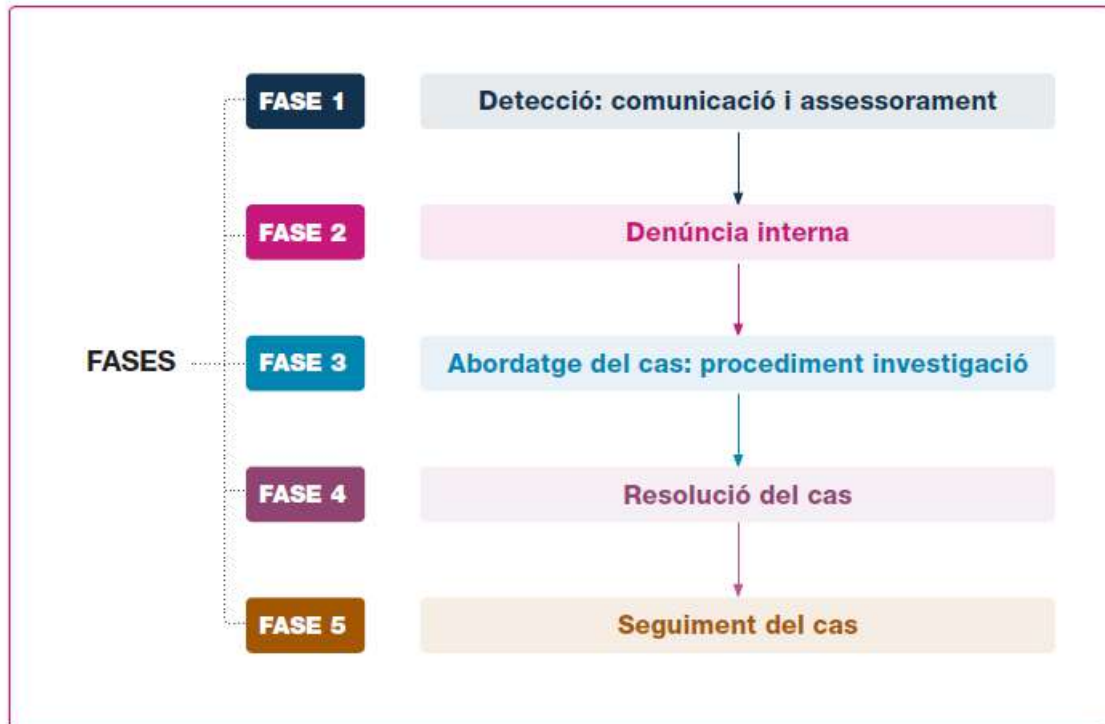
Règim sancionador:

Les faltes molt greus podran ser sancionades amb:

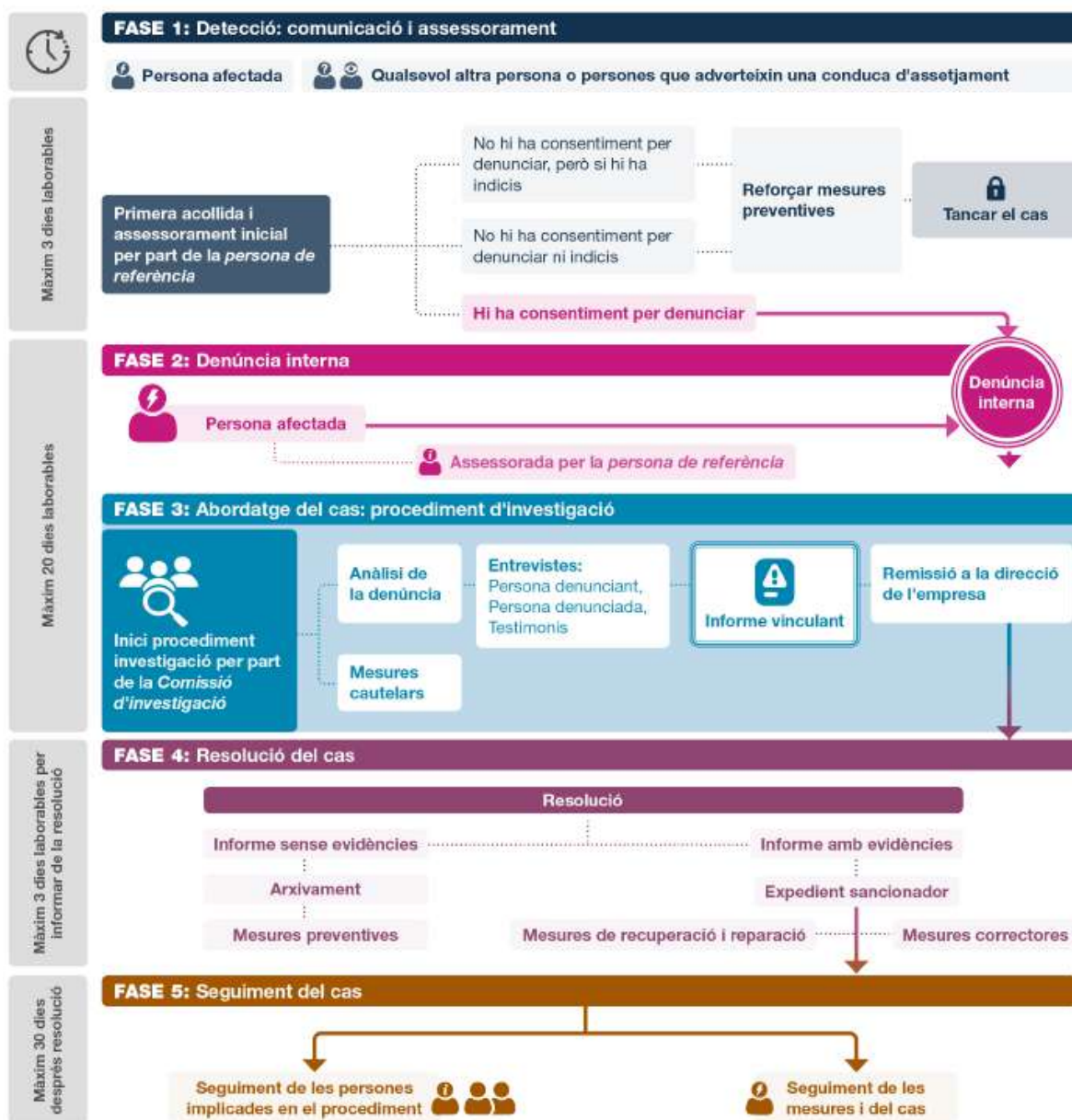
- Suspensió de feina i sou, d'un mes i un dia a tres mesos, d'acord amb el Conveni Col·lectiu aplicable.
- Quan la gravetat dels fets ho justifiqui, podran derivar en acomiadament disciplinari, d'acord amb la legislació laboral vigent i el Conveni col·lectiu, sense dret a indemnització.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, **sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

Diagrama del procediment d'actuació davant d'un cas



Model d'abordatge: què cal fer davant de les situacions d'assetjament



¹ Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'ajuntament. Ajuntament de l'Aleixar de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Seguiment i avaluació

L'alcalde, la persona de referència, les persones que integren la Comissió d'investigació, la representació legal del personal al servei de l'Ajuntament es reuniran un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** incidències produïdes, les causes i comentar les accions o mesures dutes a terme. I es determinarà quins procediments sancionadors s'han dut durant l'any.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

- Nombre de personal al servei de l'Ajuntament que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de personal al servei de l'Ajuntament.
- Nombre de personal al servei de l'Ajuntament que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de personal al servei de l'Ajuntament.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'ajuntament (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'ajuntament durant l'any.

Informació a la plantilla

Tot protocol d'ajuntament requereix, per implementar-lo, que la plantilla estigui informada, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l'ajuntament o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'ajuntament.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar. En el moment de la seva aprovació es penjarà el Protocol a Intranet.

Actuacions preventives

La Prevenció és un element clau, on l'ajuntament ha de tenir un paper proactiu, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per tal d'assolir-ho és necessari definir i posar en marxa les accions següents:

- Iniciativa i compromís de l'ajuntament, que es recomana que estigui integrat en la Presentació del Protocol.
- Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**.
- Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.

Aquestes accions han de ser planificades, executades i avaluades, incorporant la perspectiva de gènere doncs les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtat en les exposicions als riscos laborals.

Les accions de prevenció, que es recomana siguin negociades entre l'ajuntament i la representació de les personal al servei de l'Ajuntament:

Sensibilització, informació i formació del protocol

Sostinguda al llarg del temps: cal garantir-ne la continuïtat en el temps i fer accions específiques per donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'ajuntament.

Hi ha moltes formes i canals que es poden utilitzar.

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Atendre als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

Per tal de que les desigualtats socials i de gènere, **orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere** no generin desigualtats als riscos laborals és necessari incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de l'assetjament **sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**, com:

- Implantar el pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de l'Aleixar.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.

Distribució a la plantilla persones de l'ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a tota la plantilla. • Garantir que tothom hi tingui accés amb les llengües necessàries.
Sessions informatives Formació bàsica	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar sessions informatives per al personal al servei de l'Ajuntament sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. • Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.
Distribució a les noves contractacions	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
Reunions de personal i informes d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> • La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.
Cartells informatius	<ul style="list-style-type: none"> • Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. • Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Vies externes d'actuació

La pretensió d'aquesta via d'actuació interna és la de resoldre una situació sospitosa d'assetjament en els casos que sigui possible. No obstant, cal tenir en compte quines són les vies externes d'actuació de les que disposen les parts.

Via administrativa: interposar una denúncia a través de la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Via judicial: interposar una demanda per l'ordre social o una querella per l'ordre penal.

La Comissió té l'obligació d'informar la presumpta víctima de les vies externes de resolució disponibles.

L'aplicació d'aquest protocol no impedeix, en cap cas, l'ús paral·lel o posterior, per part de les parts implicades, de les actuacions administratives o judicials previstes a la llei.

Annex 1. Model de denuncia

Espai reservat per al Registre d'Entitats

Núm. d'Expedient

(Document d'ús intern. No el publiqui ni en feu difusió)

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe²

Dades de la persona denunciada

Nom i cognom	DNI/NIE	
Nom sentit		
Edat		
<input type="radio"/> dona	<input type="radio"/> home	<input type="radio"/> no binari
Sexe		
Domicili del centre de treball	Lloc de treball	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica	

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognom	DNI/NIE	
Nom sentit		
Edat		
<input type="radio"/> dona	<input type="radio"/> home	<input type="radio"/> no binari
Sexe		
Domicili del centre de treball	Lloc de treball	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica	

Relat dels fets³

² En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

³ Si falta espai cal emplenar un altre full i numerar-ho.

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

Testimonis

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

Si

No

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

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

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

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
que denuncia
Nom i cognom

Signatura de la persona

Dades de contacte

Lloc i data

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Ajuntament de l'Aleixar vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les persones de l'ens tenen dret a que es respecti la seva dignitat, tant com totes les persones tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, etc.) amb respecte, i amb voluntat de col·laborar perquè tothom rebi un tracte íntegre.

D'acord amb aquests principis, L'Ajuntament de l'Aleixar, declara que les actituds constituents d'assetjament sexual, per raó de sexe o **orientació sexual, identitat i/o expressió** de gènere que es puguin produir no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància. No han de ser ignorades, i seran sancionades amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de l'Aleixar demana que cada una de les persones de la seva Organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del gènere d'una persona o orientació sexual, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de l'Aleixar es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la/les persona/es assetjada/es que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

_____, a _____ de _____ de _____

Josep Biosca Sardà

Alcalde

Signatura dels membres actuals de la comissió

La persona que ocupa la plaça de secretària-interventora

Sònia Mir Caminal

La persona funcionària administrativa

Gemma Sans Vernet

La persona laboral auxiliar administrativa

Mònica Colom Borràs

La persona regidora d'igualtat i feminisme

Imma Vallverdú Gracià