

SALUTACIÓ DE L'ALCALDE DE BURJASSOT

Des de les diferents àrees de treball de l'Ajuntament de Burjassot, existeix el compromís de garantir els drets del personal del consistori i de crear entorns igualitaris, segurs i inclusius perquè es pugui desenvolupar la seua labor amb totes les garanties.

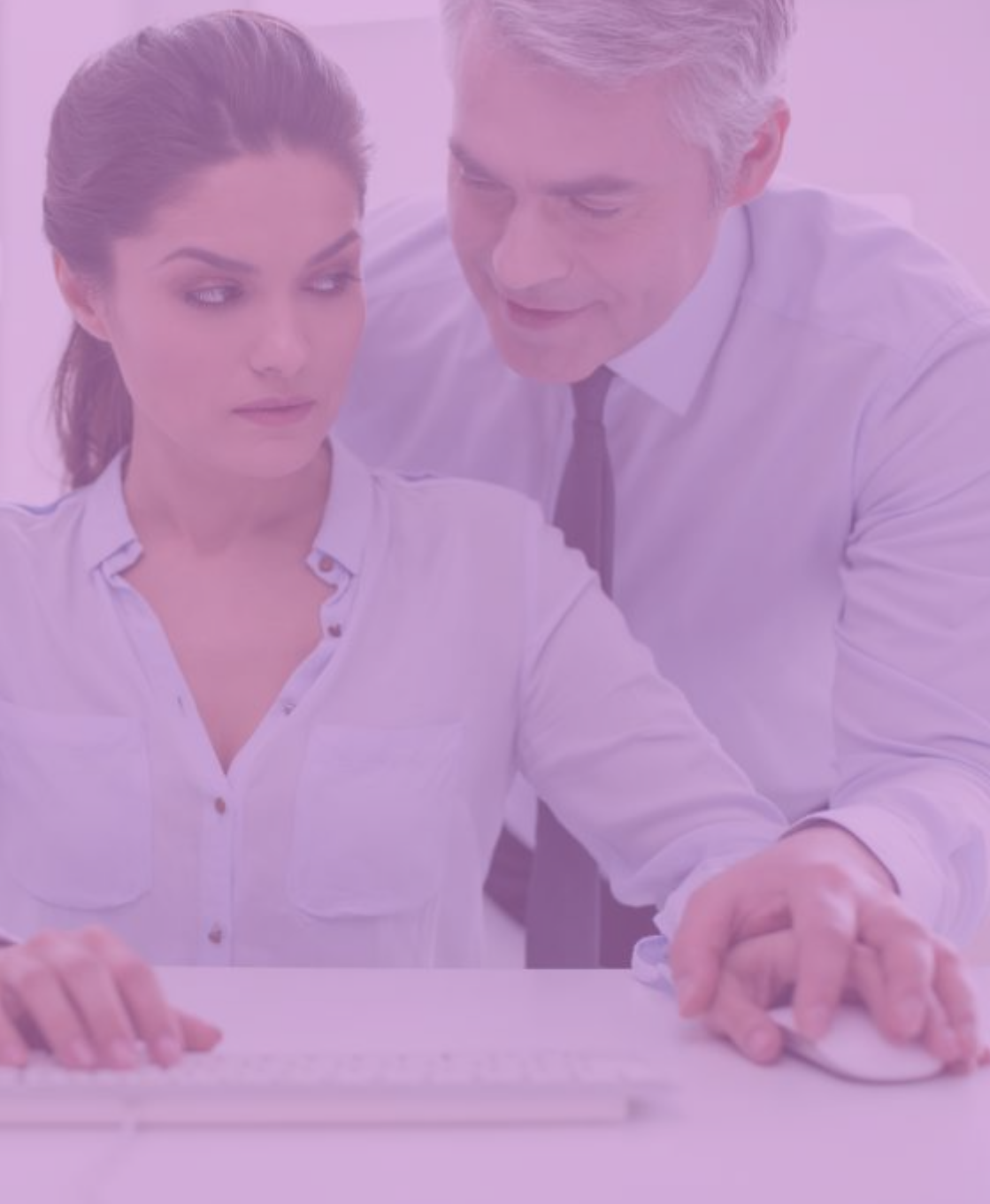
Amb l'elaboració i aprovació del **Protocol per a la prevenció i intervenció en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe**, que en aquests moments començarà a llegir, fem un pas més en la prevenció d'aquesta mena de situacions en tots els àmbits municipals a través del procediment de prevenció i actuació.

Aquest protocol constitueix una nova eina per a garantir el desenvolupament de les polítiques d'igualtat que des de l'Ajuntament de Burjassot fa anys que s'implementen a través de cadascuna de les accions que es duen a terme, siguen informatives, formatives o de sensibilització, entre moltes altres.

Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de tot el personal municipal és i serà objectiu clau per a l'Ajuntament de Burjassot i bona prova d'això és l'aposta pel desenvolupament de polítiques inclusives i igualitàries en el nostre municipi.

Finalment, com a alcalde i responsable de l'Àrea d'Igualtat i Feminisme de l'Ajuntament de Burjassot, vull agrair la col·laboració i participació de totes les persones que han fet possible aquest document, el **Protocol per a la prevenció i intervenció en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe**.

Rafael García García
Alcalde de Burjassot



Ajuntament de
Burjassot

ÍNDEX

PREÀMBUL

1. Introducció	05
2. Presentació	05
3. Declaració de principis	06
4. Normativa	07
5. Definicions	11
6. Objectius generals i específics	15
7. Àmbit d'aplicació	15

PROCEDIMENT

8. Comissió instructora	16
9. Procediment	17
a. Informal	17
b. Formal	19
10. Tipificació de conductes	21
11. Denúncies falses o infundades	24
12. Difusió i informació	24

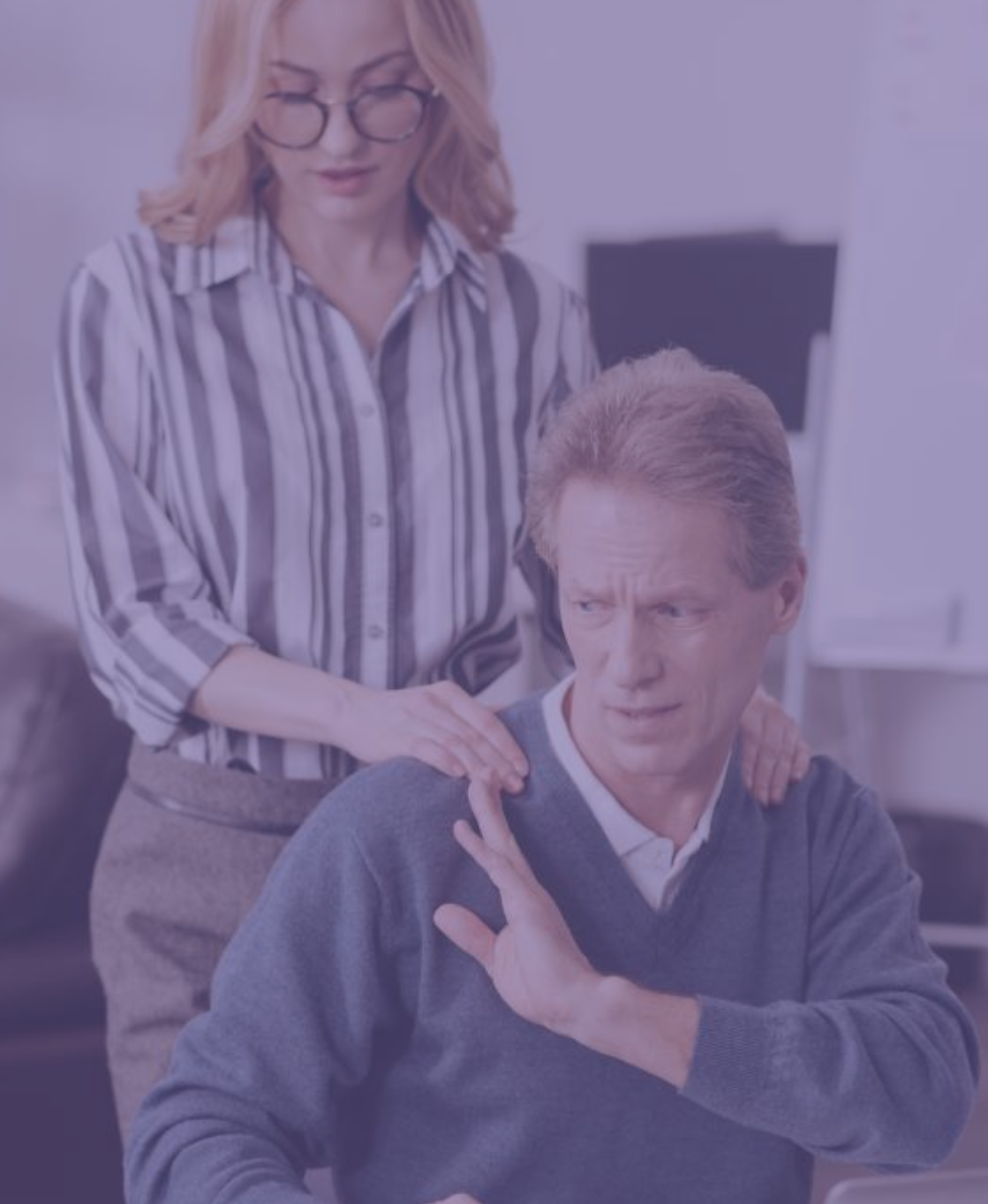
MESURES DE CONTROL I SEGUIMENT 25

MESURES DE PREVENCIÓ 25

CRITERIS I GARANTIES 26

ANNEXOS

I. Formulari de denúncia	28
II. Formulari de consentiment de dades	31
III. Formulari de procediment informal	33
IV. Formulari d'informe de conclusions	36
V. Formulari de procediment formal	36
VI. FLUXOGRAMA	37



Ajuntament de
Burjassot

1

INTRODUCCIÓ

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

La seua creació pretén posicionar l'AJUNTAMENT DE BURJASSOT enfront d'aquesta greu problemàtica, ratificant la seua tolerància zero enfront de tota conducta d'assetjament en el si de l'organització, així com previndre, corregir i eliminar aquest tipus de conductes totalment inacceptables en una societat moderna i democràtica.

Des de la creació del Comitè d'Igualtat, integrat paritàriament per persones adscrites a les principals àrees de l'Ajuntament de Burjassot, es va marcar com a acció positiva prioritària dins del seu Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, l'elaboració del present protocol.

Tal com s'estableix en l'I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot, l'acció núm.7.1 que té com a objectiu “previndre i intervindre en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe” es desenvolupa a partir de la “Realització d'un protocol per a la prevenció de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la intervenció en cas que aquests es donen a l'Ajuntament. Aquest protocol serà aprovat per la Comissió d'Igualtat i difós a tota la plantilla”.

En tot cas es vetlarà perquè el procediment establert en el present protocol siga ràpid, àgil, atorgue credibilitat i protegeixca la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades.

2

PRESENTACIÓ

La societat en la qual vivim continua perpetuant els rols i estereotips sexuals que fomenten relacions de poder diferenciades entre homes i dones que, en l'àmbit del treball, poden derivar en situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe principalment a causa de la seua posició d'inferioritat en el món laboral.

Aquestes situacions són un exemple del fet que les modificacions normatives no són

suficients per a erradicar aquest tipus de violència cap a les dones i es requereix un esforç per part de la mateixa societat.

En el nostre entorn laboral, no és habitual percebre aquest tipus de discriminació, ja que es té un concepte erroni del que és o no és assetjament sexual o per raó de sexe i el nostre imaginari se situa en aquells fets delictius o d'extrema gravetat i es minimitzen i normalitzen els més lleus i per tant, més habituals.

L'Estudi de violència de gènere contra les dones 2014, de l'Agència de Drets Fonamentals de la UE, recull que el 90% de les víctimes d'assetjament sexual són dones i que un terç de l'assetjament sexual contra les dones es produeix en el treball. Segons la Macro enquesta de violència contra la dona 2019, el 98,2% de les dones que han patit assetjament sexual ho van experimentar per part d'un agressor home i d'aquestes, el 17,3% va tindre lloc en l'entorn laboral.

La dificultat per a identificar aquest tipus d'actituds juntament amb la por de la víctima a expressar i comunicar el problema fa que el nombre de denúncies siga encara molt reduït.

Per tot això, protocols com aquest, constitueixen una eina fonamental per a lluitar contra tota forma de violència en el treball i garantir l'eficàcia de les polítiques d'igualtat que es desenvolupen a nivell municipal.

3 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

1. Tota la plantilla de l'Ajuntament de Burjassot té dret a tindre un tractament en el seu entorn laboral basat en la dignitat i el respecte, on no caben conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seua persona que posen en risc la seua integritat física, psíquica i/o moral.
2. Sobre la base d'aquests principis, l'Ajuntament de Burjassot, entén que qualsevol comportament o acte d'assetjament és un greu atemptat contra la dignitat de les persones treballadores i per tant intolerable i inacceptable en la seua organització.
3. Aquest tipus de conductes, són susceptibles de sanció en el seu grau màxim i han de ser tractades a través d'un procediment intern de conflictes que garantisca una solució sota els principis de celeritat, respecte i confidencialitat. Aquest procediment no és incompatible amb la utilització dels diferents mitjans

legals a l'abast de la persona assetjada.

Amb la finalitat d'afermar aquests principis, l'AJUNTAMENT DE BURJASSOT es compromet a:

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

4

NORMATIVA

INTERNACIONAL

Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació en l'ocupació.

Recomanació núm. 19 de la CEDAW (1992), destacant els punts 17 i 18 de l'Art. 11 sobre igualtat en ocupació:

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

La fustigació sexual inclou conductes de to sexual tal com contactes físics i insinuacions, observacions de tipus sexual, exhibició de pornografia i exigències sexuals, siguen verbals o de fet. Aquest tipus de conducta pot ser humiliant i pot constituir un problema de salut i de seguretat; és discriminatòria quan la dona té motius suficients per a creure que la seua negativa li podria causar problemes en relació amb el seu treball, fins i tot amb la contractació o l'ascens, o quan crea un mitjà de treball hostil.

El "Codi Comunitari de Conducta" per a combatre l'assetjament sexual, que acompanya a la **Recomanació de la Comissió Europea de 27 de novembre de 1991**,

relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, enumera una sèrie de conseqüències que l'assetjament sexual produeix en l'entorn laboral, que justifica prou la conveniència, tant per a la plantilla com per a l'empresa, d'intervindre sobre aquest problema.

La **Directiva Europea 2006/54/CE del parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació, defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries, i per tant, se sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

ESTATAL

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

A més, en el seu article 9.2 disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

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

Si el culpable d'assetjament sexual haguera comés el fet prevalent-se d'una situació de superior laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella puga tindre en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos.

Quan la víctima siga especialment vulnerable per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos en suposats apartat 1 i presó de 6 mesos a 1 any en apartat 2”.

La **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes**, en el Títol IV s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats. S'inclou, entre els drets laborals de la plantilla, la protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe desenvolupat en els articles següents:

- **Art. 7** Assetjament sexual i per raó de sexe. Defineix conceptes.
- **Art. 9** Indemnitat enfront de represàlies
- **Art. 10** Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries
- **Art. 12** Tutela judicial efectiva
- **Art. 13** Prova
- **Art. 14** Criteris generals d'actuació dels poders públics
- **Art. 51** Criteris d'actuació de les Administracions Públiques
- **Art. 62**, que estableix:

“Per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les administracions públiques negociaran, amb la representació legal de les treballadores i treballadors, **un protocol d'actuació** que comprendrà, almenys, els següents principis:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que van poder ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia.”

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

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

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

RDL 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la **Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social**, els articles 13 i 13bis considera una infracció molt greu de l'ordenament social l'assetjament sexual i per raó de sexe quan es produísca dins de l'àmbit al fet que aconseguixen les facultats de la direcció empresarial, siga quin siga el subjecte actiu d'aquesta, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no haguera adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

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

- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 95, 96, 180 i 181). Inversió de la càrrega de la prova.
- Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (art. 14)
- RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Art. 4.2.c) sobre drets dels treballadors i art. 54 sobre incompliments del treballador.
- RDL 6/2019, d'1 de març, de Mesures Urgents per a Garantia de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes en el Treball i l'Ocupació.

AUTONÒMICA

Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

Llei 9/2003, de 2 d'abril, per la Igualtat entre Dones i Homes, en l'article 23 fa referència a l'assetjament sexual.

Llei 10/2010, 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana, article 30.

El Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista recull mesures encaminades a erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

LOCAL

- Normes reguladores del personal funcionari i conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Burjassot: Article 6 sobre Igualtat d'Oportunitats, punt 4, i article 79 sobre el compromís contra l'assetjament sexual.
- I Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Burjassot, acció núm. 7.1.

5

DEFINICIONS

La Llei 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en l'article 7 estableix la definició de tots dos termes:

ASSETJAMENT SEXUAL:

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

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o condició sexual de la treballadora o el treballador.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per a dirigir-se a les persones.

- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguen relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulades, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- Tocar intencionadament o accidentalment els òrgans sexuals.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

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

Es tracta de comparacions sexistes, generades en el context d'un llenguatge sexista, enaltint el paper de l'home o de la dona en l'àmbit social o laboral.

Generalment és la dona la víctima d'aquests comportaments destinats a infravalorar o menysprear la seua figura en tots els àmbits de convivència de tots dos sexes. Aquestes comparacions solen anar acompanyades de tòpics generalitzadors i sense arguments sobre el paper de la dona en la societat.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.4 LOI), de la mateixa manera que els dos tipus d'assetjament (art. 7.3 LOI).

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

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

- Xantatge sexual. És explícit quan existeix una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física. És implícit quan no es requereix sexualment a la persona, però altres del seu mateix sexe, en circumstàncies laborals similars, milloren les seues condicions per acceptar el xantatge sexual.
- Assetjament sexual ambiental. Comportament o actitud de naturalesa sexual que produeix un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora que acaba per interferir en el seu rendiment habitual.

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

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han sigut desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per a dirigir-se a persones d'un determinat sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Realitzar les conductes anteriors amb persones del col·lectiu LGTBIQ+.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o

de manera esbiaixada, en funció del seu sexe o de la seua inclinació sexual.

- Assignar tasques o treballs per davall de la capacitat professional o competències de la persona només per ser d'un determinat sexe.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seua continuïtat en aquest, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.
- Assignar a la dona embarassada un treball de responsabilitat inferior a la seua capacitat o categoria; tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals; impedir deliberadament el seu accés als mitjans adequats per a fer el seu treball o denegar-li arbitràriament permisos o llicències a les quals té dret.

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

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

Típus

- **DESCENDENT:** de prefectura a persona subordinada
- **ASCENDENT:** de persona subordinada a prefectura
- **HORITZONTAL:** entre companys i companyes de treball

6 OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

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

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

- Articular la prevenció i garantir la protecció enfront d'aquests assetjaments.
- Instruir la plantilla sobre el deure de respectar la dignitat de les persones, el seu dret a la intimitat i igualtat de tracte entre dones i homes.
- Informar, sensibilitzar i formar la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, donant pautes per a identificar aquestes situacions, previndre-les i impedir que es produïsquen.
- Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades aplicant les mesures procedents per a la seua protecció i incloent-hi mesures cautelars i sancionadores en cas que siguin pertinents.
- Garantir que les presumptes víctimes no siguin penalitzades pel fet de denunciar aquest tipus d'assetjaments i vetlar perquè es respecten les seues condicions laborals i funcions del seu lloc de treball.
- Assegurar un entorn de treball segur i on es respecte la dignitat de les persones treballadores.

7 ÀMBIT D'APLICACIÓ

Respecte a les **persones**, el present protocol serà aplicable a tota la plantilla de l'Ajuntament de Burjassot, independentment del tipus i modalitat de relació laboral, a més de:

- Personal contractat per terceres persones que prestin els seus serveis en centres de l'Ajuntament.

- Personal autònom que compartisca espais de treball en dependències municipals.

Si l'assetjament laboral el pateix personal de l'Ajuntament de Burjassot provinent de clients, proveïdors, personal d'ETT, contractes i, en definitiva, personal no contractat directament però amb una relació laboral, es comunicarà immediatament a la Comissió d'Igualtat per a prendre les mesures que estime oportunes de manera coordinada amb les empreses o entitats afectades, sempre seguint el que s'esmenta en el present protocol.

Respecte als **espais**, s'inclouen els comportaments en el mateix lloc o centre de treball i durant viatges o desplaçaments relacionats amb serveis prestats per a l'acompliment de la faena.

8 COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROCEDIMENT

Estarà constituïda per les següents figures:

La **Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe**. Assessora i orienta, rep i atén la denúncia segons evidències, nomena instructor/a, valida els informes oportuns, supervisa el compliment de les mesures adoptades, vetla pel compliment de les garanties i realitza seguiments i avaluacions. Estarà formada per un màxim de 5 persones (més suplents), entre les persones integrants de la Comissió d'Igualtat i de manera paritària.

Instructor/a. Aquesta figura serà assumida preferentment per personal responsable de l'àrea de Recursos Humans i/o d'Igualtat. En cas d'acord de la Comissió, o a sol·licitud de la persona denunciant o denunciada, podrà designar-se una altra persona de la Comissió d'Igualtat, sempre que estiga formada en la matèria un mínim de 15 hores. Atendrà i representarà directament la possible víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe i iniciarà les actuacions pertinents, recaptarà tota la informació de les persones implicades citant-les per escrit i elevarà a la Comissió Instructora els seus informes i conclusions. Tindrà accés a tota la informació necessària.

Secretària/ari. Persona encarregada de la tramitació administrativa de l'expedient d'investigació. Realitzarà les citacions i alçament d'actes, donarà fe del contingut o acords i custodiarà l'expedient amb la seua documentació. En totes les comunicacions, s'ometrà el nom de la persona objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, assignant-hi un codi.

Les parts podran acompanyar-se d'assessorament especialitzat, que col·laborarà en la instrucció de l'expedient d'investigació, assessorant la Comissió, que vetllarà per la confidencialitat en el tractament de les dades.

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

9 INICI DEL PROCEDIMENT

El procediment d'actuació es desenvoluparà sota els principis de diligència i celeritat, imparcialitat, credibilitat i confidencialitat, respectant en tot cas la intimitat i dignitat de les persones afectades i proporcionant una especial protecció a la seguretat i salut de la víctima i restituir les seues condicions laborals en cas d'haver-se menyscabat.

S'establiran dos procediments perquè les presumptes víctimes puguin presentar les denúncies:

a) Procediment informal:

Pretén oferir a la problemàtica d'assetjament sexual o per raó de sexe una solució extraoficial de la manera més eficaç i ràpida possible.

S'iniciarà una vegada es tinga coneixement de la situació d'assetjament per qualsevol representant de la Comissió d'Igualtat de manera verbal o escrita, a través del formulari corresponent (FORMULARI 1), i expressat directament per la víctima, per delegats/ades sindicals, personal de salut de l'entitat o qualsevol altra persona amb coneixement directe de la situació. El formulari s'enviarà preferiblement per mail a comision.acoso@burjassot.es.

El formulari de Denúncia estarà accessible a tota la plantilla a través de la intranet de l'Ajuntament de Burjassot i ha de dirigir-se a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament sexual i per raó de sexe que haurà de reunir-se en un termini màxim de 5 dies laborals des de la recepció d'aquesta, per a analitzar les dades objectives i prèviament conegudes sobre el cas concret havent de decidir si:

- a) No admet a tràmit la denúncia, per no complir les condicions exigides o per no pertànyer a l'àmbit del present protocol.
- b) Inicia la tramitació del cas segons el que es preveu en aquest protocol.

Si la Comissió considera procedent iniciar la tramitació, haurà de designar a l'instructor/a a més de proposar, si es considera oportú, l'adopció de les mesures cautelars pertinents per a garantir els drets, tant de la persona imputada com de la possible víctima consistents en separació de víctima i persona assetjadora, reordenació de lloc de treball, canvi d'oficina, etc. Aquesta mesura es mantindrà des de l'inici fins al tancament de l'expedient sempre que existisquen indicis suficients de l'existència d'assetjament. En cas de mobilitat, serà la víctima la que decidisca si es mou ella o la persona assetjadora.

El/la instructor/a tindrà un termini màxim de cinc dies laborables des de la designació per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció.

En el cas que la persona denunciant no siga la persona afectada per l'assetjament, aquesta s'incorporarà en aquest primer contacte amb la persona instructora, per a analitzar els fets denunciats i ratificar o no la denúncia presentada per la persona denunciant.

Una vegada confirmada la denúncia, la persona instructora disposarà de dos dies laborables per a entrevistar-se en primer lloc amb la persona afectada i, posteriorment, amb la persona denunciada, des del mateix moment en què és ratificada, per escrit, la denúncia (formulari I). En l'entrevista amb la persona denunciada, la persona instructora l'informarà que el seu comportament no és ben rebut i que és contrari a les normes de l'empresa. La persona assessora mantindrà informada la Comissió d'Atenció de les gestions realitzades.

Posteriorment, s'obrirà el corresponent expedient d'investigació per causa de presumpte assetjament amb un codi numèric i segons el formulari establert (FORMULARI 2), evitant que siguin visibles noms i dades personals.

Finalitzat l'expedient d'investigació, l'instructor/al presentarà immediatament a la Comissió a través d'un informe de conclusions, segons formulari (FORMULARI 3), en el qual podrà proposar l'adopció de les mesures que considere pertinents o arxivar el cas segons es considere o no que existeix assetjament en qualsevol de les seues formes.

S'entregaran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada, en cas de no coincidir, a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa i a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

Totes les actuacions es documentaran per escrit i s'alçaran les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimoniatges o declaracions, seran subscrietes per l'instructor/a, secretària/ari i pels qui els hagen emesos, donant conformitat a la veracitat de les declaracions efectuades.

En les compareixences, tot treballador o treballadora podrà assistir-se per un representant legal dels treballadors i treballadores, a la seua elecció.

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

b) Procediment formal:

Es tracta d'un procediment complementari o alternatiu al procediment informal.

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

La denúncia es realitzarà sempre a través del registre d'entrada de l'Ajuntament o correu electrònic mitjançant la presentació del formulari corresponent (FORMULARI 4) dirigit a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe. Haurà de constar com a mínim la identificació del presumpte assetjador i assetjada i una descripció detallada dels fets amb dates, duració, freqüència, llocs i proves (documents, testimonis, àudios, etc.).

Anirà dirigida a qualsevol representant de la Comissió, que designarà una nova persona instructora i iniciarà les mateixes actuacions que el procediment informal i tenint en compte les al·legacions de la suposada víctima per a iniciar aquesta via i recaptant quantes diligències, proves i actuacions considere convenientes per a esclarir els fets.

El desenvolupament del procediment formal atindrà les següents pautes:

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

necessària per a la instrucció del procediment d'investigació; informarà les persones entrevistades que la informació a la qual tinga accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que s'hi redacten seran tractades amb caràcter reservat i confidencial; advertirà les persones entrevistades que tot el que es declare és confidencial, tant per la seua part com per part de les persones integrants de la Comissió, per la qual cosa se'ls indicarà que no hauran de revelar a ningú el contingut de l'entrevista i hauran de signar el document sobre confidencialitat que consta com a annex del present protocol.

- Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que se celebren, garantint total confidencialitat i reserva del seu contingut. Aquestes actes, signades per les persones intervinents, quedaran en poder de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.
- Determinarà les proves que s'hagen de practicar, establirà el procediment per a la seua obtenció i practicarà les proves que es determinen custodiant degudament les mateixes.

Finalitzada la instrucció, en el termini màxim de **deu dies hàbils** des de la seua designació, la persona instructora presentarà un informe de conclusions, segons el formulari establert, que presentarà davant la Comissió Instructora de casos d'assetjament abans de **quinze dies des de la seua constitució**. Després de la presentació, la Comissió elaborarà un informe de conclusions amb els resultats finals aportats en el qual podrà:

- a. Declarar la inexistència d'assetjament sexual o per raó de sexe i arxivar l'expedient. Si existeix declaració expressa sobre la bona fe de la denúncia, la persona afectada podrà sol·licitar el trasllat d'oficina o departament en el seu cas, sense que supose un detriment en les seues condicions laborals.
- b. Proposar accions correctores i obrir l'expedient corresponent en casos de faltes diferents a l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- c. Ordenar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i aplicar mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció benivolguda, sanció i la seua graduació. En el cas que no es proposen el trasllat forçós o l'acomiadament de la persona agressora, es proposaran les mesures oportunes perquè aquesta i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral, tenint la víctima l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat. Aquest trasllat no pot suposar un detriment en les seues condicions laborals.

S'entregaran còpies de l'informe a la persona denunciant i afectada, en el cas que no coincidiren, a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

Si queda constatada l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe podrà proposar l'adopció de les següents mesures addicionals:

- Suport psicològic, legal i social a la persona assetjada i a la seua família.
- Modificació de condicions laborals que, previ consentiment de la persona assetjada, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona assetjada.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'empresa.
- En el cas que la sanció imposada no implique l'acomiadament de la persona assetjadora, l'empresa obligarà la persona assetjadora a assistir a cursos de formació en matèria d'igualtat, i específicament en matèria de sensibilització davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

10

TIPIFICACIÓ DE LES CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:

Seran considerades com faltes molt greus:

- a) L'assetjament sexual ambiental, quan, a través d'una o diverses conductes de naturalesa sexual de qualsevol tipus que tinga com a conseqüència, buscada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents meresca, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.
- b) Assetjament sexual en forma d'intercanvi o xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, continuïtat en aquest, formació i promoció professionals, salari, etc. a l'acceptació per part de la víctima d'un favor o favors de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita no s'arribe a complir de manera específica.
- c) L'assetjament per raó de sexe, és a dir, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o

ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents meresca, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.

- d) L'adopció de represàlies contra les persones que denuncien, atesten, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre qui s'oposa a qualsevol conducta d'aquest tipus, siga sobre si mateixes o enfront de terceres persones.
- e) Els fets constitutius de delictes d'assetjament sexual després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.
- f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com a serveis o vestuari.
- g) Reiteració en les conductes tipificades com faltes greus.
- h) Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per a controlar les seues comunicacions amb terceres persones i moviments en línia.
- i) Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, siguen reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o dades compromeses hagen sigut enviats voluntàriament.
- j) Donar d'alta en lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar a la persona.
- k) Crear un perfil fals en nom d'una persona per a, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
- l) Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per a convertir-la en blanc de spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
- m) Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per a enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant-ne la identitat.
- n) Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

Seran considerades com faltes greus:

- a) Invitacions impúdiques o comprometedores.
- b) Gestos obscens dirigits a companyes o companys.
- c) Contacte físic innecessari o fregaments amb caràcter sexual o libidinós.

- d) Fer preguntes sobre la vida personal, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals sense pressió, demanar cites reiterades o fer invitacions compromeses.
- e) Realització de desqualificacions públiques o reiterades sobre la persona i el seu treball per raó de sexe.
- f) Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic.
- g) La impartició d'ordres vexatòries.
- h) La impartició d'ordres contradictòries.
- i) Actituds que comporten vigilància extrema i contínua per raó de sexe.
- j) Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de mal o intimidacions que provoquen que la persona tema per la seua seguretat, a través d'internet.
- k) Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).
- l) Enganyar una persona perquè compartisca i transmeta secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
- m) Reincidència en comentaris sobre l'aparença o aspecte de la persona, floretes/ comentaris sexuals, observacions desagradables o abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
- n) Qualsevol altra de la mateixa gravetat.

Serán consideradas com faltes lleus:

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

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

Circumstàncies agreujants:

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

- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Que existisquen dues o més víctimes.
- Que la víctima haja patit greus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estiga en període de prova o tinga un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produïska durant el procés de selecció de personal.

11 DENÚNCIES FALSES O INFUNDADES

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

En el cas que, de l'informe de valoració inicial o final, se'n deduïska que la denúncia s'ha fet de mala fe, o que les dades o testimoniatges són falses, s'incoarà el expedient disciplinari corresponent a les persones responsables que podran derivar en un acomiadament disciplinari.

12 DIFUSIÓ I INFORMACIÓ

El present protocol estarà disponible i visible en la intranet de l'Ajuntament de Burjassot i s'enviarà còpia al departament de prevenció de riscos, al Comité d'Empresa, a la Comissió d'Igualtat, a delegats i delegades de personal i a la plantilla. Es procurarà utilitzar els mitjans de difusió més adequats per a garantir que la informació arribi a tot el personal abans d'un mes des de l'aprovació.

Aquest protocol formarà part de l'I Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Burjassot i, per tant, constarà com a annex a aquest.

De totes les actuacions i decisions adoptades en cada fase del procediment s'haurà d'informar les parts implicades, preservant en tot moment la seua intimitat.

MESURES DE CONTROL I SEGUIMENT

Totes les actuacions de la Comissió Instructora es documentaran per escrit i s'alçaran les actes corresponents que, en els casos d'incloure testimoniatsges o declaracions, seran subscrites per l'instructor/a, secretària/ari i pels qui els hagen emesos, donant conformitat a la veracitat de les declaracions efectuades.

En les seues compareixences davant de la Comissió Instructora, tot treballador o treballadora podrà acudir assistit per un representant legal, a la seua elecció.

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

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

La Comissió d'Igualtat efectuarà un seguiment del present protocol, reunint-se anualment o quan ho requerisquen les parts amb la finalitat d'avaluar-lo i, si és necessari, d'adaptar-lo o modificar-lo.

Abstenció i Recusació

Qui forme part de la Comissió no podrà ser instructor/a quan concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'art. 28 de la Llei 30/92 de 26 de novembre de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú. Denunciant i denunciat podran recusar a l'instructor/a, quan concórreguen les circumstàncies assenyalades en l'article anterior i se seguirà el procediment establert en l'article 29.

La incompatibilitat pot ser al·legada per ella mateixa, integrant de la Comissió o qualsevol que intervinga en el procés.

MESURES DE PREVENCIÓ

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

Per això, l'AJUNTAMENT DE BURJASSOT es planteja una actuació preventiva de l'assetjament sexual i per raó de sexe en els següents nivells:

- a) Prevenció i Avaluació. Revisar el disseny de l'organització, complementat amb un adequat sistema d'avaluació a través d'estadístiques i control de riscos psicosocials per a realitzar accions preventives sobre aquells col·lectius més vulnerables.
- b) Sensibilització. Elaboració de programes i campanyes de sensibilització, així com impartició de tallers a la plantilla relacionats amb identificació i resolució de conflictes, estils de lideratge, igualtat d'oportunitats entre dones i homes, drets i deures en matèria d'assetjament, coneixement del protocol, etc.
- c) Formació. Totes les persones que integren la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe (titulars i suplents) hauran de posseir formació d'un mínim de 8 hores a càrrec de l'Ajuntament de Burjassot en matèria d'igualtat i tractament, prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta formació s'haurà de realitzar en el termini màxim de sis mesos des de l'aprovació del present protocol.

CRITERIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

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

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

S'haurà de garantir sempre:

- Respecte i protecció a les persones. Les actuacions o diligències es realitzaran amb la major prudència i amb el degut respecte a les persones implicades, que en cap concepte rebran un tracte desfavorable per aquest motiu.
- Confidencialitat. Totes les persones que intervinguen en el procediment, tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat sobre el cas i en cap concepte han de transmetre o divulgar cap informació sobre aquest.
- Diligència. La investigació i resolució sobre la conducta d'assetjament denunciada hauran de ser realitzades sense demores indegudes perquè el procediment pugui finalitzar-se en el menor temps possible.
- Contradicció. S'ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervien han de buscar la veritat i l'esclariment dels fets sense entrar en contradiccions.
- Restitució de les víctimes. Si, a conseqüència de l'assetjament, hi haguera un menyscapse de les condicions laborals de la víctima, el departament de RH haurà de restituir-la en les mateixes condicions o tan pròximes com siga possible a la seua situació laboral d'origen, previ acord amb la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.
- Protecció de la salut de les víctimes. L'empresa haurà d'adoptar les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la salut de les persones afectades.
- Indemnitat enfront de represàlies. Es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona a conseqüència de la presentació, per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Tutela judicial efectiva. Qualsevol persona podrà recaptar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes. La capacitat i legitimitació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versen sobre aquest dret, corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Núm. EXPEDIENT:

DATA:

SOL·LICITANT

☐ Persona afectada

☐ Representant sindical

☐ Representant legal

☐ Prevenció de Riscos

☐ Recursos Humans

☐ Altra:

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

PROVÍNCIA:

TELÈFON/S:

SI ACTUEU EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA, INDIQUEU-NE EL NOM I COGNOMS:

NOM I COGNOMS:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON/S:

DADES DE TESTIMONIS

NOM I COGNOMS 1:

TELÈFON/S:

NOM I COGNOMS 2:

TELÈFON/S:

NOM I COGNOMS 3:

TELÈFON/S:

(*) No emplenar

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

*NO

SÍ (especificar):

BREU DESCRIPCIÓ DELS FETS

Sol·licite l'inici del Protocol per a casos d'assetjaSignatura de la persona interessada

Signatura de la persona interessada



D'una banda, el/la treballador/a

amb DNI número [redacted] i domicili en [redacted]

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

amb DNI número [redacted]

ACORDEN:

Que, segons el que estableix l'article 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, i de conformitat amb el Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe de l'AJUNTAMENT DE BURJASSOT, el/la treballador/a:

☐ CONSENT

☐ NO CONSENT

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

La persona instructora garanteix que en la utilització de les dades facilitades per el/la treballador/a se'n respectarà la confidencialitat i es compromet a no utilitzar aquestes amb una altra finalitat.

_____, _____ de/d' _____ del 20____.

Signat:

El/la treballador/a

Agent d'Igualtat

Núm. EXPEDIENT:

DATA:

INSTRUCTOR/A:

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON/S:

SI ACTUEU EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA, INDIQUEU-NE EL NOM I COGNOMS:

NOM I COGNOMS:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON/S:

DADES DE TESTIMONIS

NOM I COGNOMS 1:

TELÈFON/S:

NOM I COGNOMS 2:

TELÈFON/S:

NOM I COGNOMS 3:

TELÈFON/S:

ALTRES DADES D'INTERÉS:

BREU DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA JUSTIFICATIVA DELS FETS

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

Signatura de la persona denunciant:

_____, ____ / ____ / ____



Núm. EXPEDIENT:

DATA:

INSTRUCTOR/A:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

CATEGORIA PROFESIONAL:

TELÈFON DE CONTACTE:

SUPERIOR INMEDIAT:

SI ACTUEU EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA, INDIQUEU-NE EL NOM I COGNOMS:

NOM I COGNOMS:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

CATEGORIA PROFESIONAL:

TELÈFON DE CONTACTE:

SUPERIOR INMEDIAT:

DADES DE TESTIMONIS

NOM I COGNOMS 1:

TELÈFON:

NOM I COGNOMS 2:

TELÈFON:

NOM I COGNOMS 3:

TELÈFON:

NOM I COGNOMS 4:

TELÈFON:

Freqüència de l'assetjament:

☐ Tots els dies

☐ 2 vegades per setmana

☐ Altres:

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

Li ha afectat la víctima a nivell laboral, personal o familiar? ☐ Sí ☐ NO

DESCRIPCIÓ DELS FETS

Descripció de la situació d'assetjament:

Testimoniatge de la víctima:



Testimoniatge de l'agressor:

CONCLUSIONS

Existeix assetjament? ☐ SÍ ☐ NO

De quin tipus?: ☐ LABORALSEXUAL ☐ PER RAÓ DE SEXE

Conseqüències laborals:

☐ BAIX RENDIMENT ☐ AÏLLAMENT ☐ ABSÈNCIES LABORALS ☐ EVITA EL TREBALL

☐ BAIXA MOTIVACIÓ ☐ ALTRES: _____

Conseqüències en la salut:

☐ DEPRESSIÓ ☐ ANSIETAT ☐ ESTRÉS ☐ BAIXA AUTOESTIMA ☐ NO DORMIR ☐ MAL DE CAP

☐ ÚLCERES ☐ HIPERTENSIÓN ☐ ALTRES: _____

MESURES PROPOSADES

Per a la víctima:

Per a l'agressor:

Signat per totes les persones que integren la Comissió Instructora:

_____, _____ de/d' _____ del _____

Al present informe s'adjuntarà la següent informació:

- Denúncia.
- Valoració i informe inicial del cas.
- Actuacions (testimoniatsges, proves, resum dels principals fets, etc.).

DATA:

DIRIGIT A (integrant de la Comissió d'Igualtat):

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

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

☐ Persisteix l'assetjament

☐ No conformitat amb la resolució

☐ Altre: _____

SI DESITGEU QUE UNA ALTRA PERSONA US REPRESENTI O US ACOMPANYE EN EL PROCEDIMENT, INDIQUEU-NE EL NOM I TELÈFON DE CONTACTE:

NOM I COGNOMS:

TELÈFON DE CONTACTE:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

TELÈFONO DE CONTACTO:

SI ACTUEU EN NOM D'UNA ALTRA PERSONA ASSETJADA, INDIQUEU-NE EL NOM I COGNOMS:

NOM I COGNOMS:

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOM I COGNOMS:

CENTRE DE TREBALL:

TELÈFON DE CONTACTE:

DADES DELS TESTIMONIS (si n'hi haguera)

NOM I COGNOMS 1:

TELÈFON:

NOM I COGNOMS 2:

TELÈFON:

ALTRES DADES D'INTERÉS:

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

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

_____ , _____ de/d' _____ del _____

DIAGRAMA DE FLUX



I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Burjassot (2020-2023)

Recordem que aquest protocol està inclòs dins del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Burjassot (2020-2023), el qual pretén ser una eina efectiva per a aconseguir una major igualtat de gènere entre les empleades i els empleats de l'Ajuntament.

Pots veure'l i consultar-lo ací:

