

PLA D'IGUALTAT



Ajuntament d'Alguaire

**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ FRONT L'ASSETJAMENT
SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE
SEXE I ALTRES CONDUCTES
CONTRARIES A LA LLIBERTAT SEXUAL
EN L'ÀMBIT LABORAL**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS De l'Ajuntament d'Alguaire EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ERADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL EN EL TREBALL

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

2.1. La tutela preventiva

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat

2.1.2. Identificació de conductes

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

2.1.2.3. Violència en l'àmbit digital

2.1.2.4. Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat

2.2. El procediment d'actuació

2.2.1. Determinació de la comissió instructora

2.2.2. L'inici del procediment: La denúncia o reclamació

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

2.2.6. Seguiment

3. PROCEDIMENT EXTERN

4. TIPUS DE MESURES I CATEGORITZACIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT

5. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

6. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ



1. COMPROMÍS DE L'AJUNTAMENT D'ALGUAIRE EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT EN EL TREBALL

Amb el present protocol, l'Ajuntament d'Alguaire manifesta la seua tolerància zero davant la concurrència en tota la seua organització de conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït en l'àmbit digital.

En adoptar aquest protocol, l'Ajuntament d'Alguaire vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront d'aquestes conductes en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, l'Ajuntament d'Alguaire assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses o entitats a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses i entitats de les quals procedeix el personal que treballa en l'Ajuntament d'Alguaire.

L'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona agressora quedés fora del poder de direcció de l'entitat i, per tant, l'Ajuntament d'Alguaire no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si s'escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de



sexe i altres conductes contra la llibertat sexual que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- e) en l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol s'implanta en coherència amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i dona compliment a tot el que exigeixen el Conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball; els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

En efecte, Ajuntament d'Alguaire en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de les referides conductes– sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'entitat-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les



mesures que siguin necessàries per gestionar les denúncies o reclamacions que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre segons procedeixi en cada cas.

A Alguaire, al dia de la signatura electrònica.

Signatura:

Joan Guillaumet Villa

Responsable de l'Ajuntament d'Alguaire



2. PROCEDIMENT INTERN: ETAPES DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'Ajuntament d'Alguaire implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe així com qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat que ha sigut negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar contrari a la llibertat sexual i la integritat en els termes en què es dirà. Per a això, aquest protocol encara tres tipus de mesures establerts en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i a la integritat.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació per encarrilar les denúncies o reclamacions que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives en funció del conclòs i, si s'escau, el règim disciplinari.



2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe –inclosos les comeses en l'àmbit digital- i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat

L'Ajuntament d'Alguaire formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital, a més de qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat que puguin manifestar-se a l'Ajuntament d'Alguaire.

En implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació de les esmentades conductes en el si de la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents tals com, la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però encara i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de l'Ajuntament d'Alguaire no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives de qualsevol de les manifestacions d'assetjament referides, això és, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions ni tampoc qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat. L'entitat



sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'Ajuntament té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que el conformem, així com d'aquelles empreses que hi prestin serveis. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la integritat, dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, en cas d'estar patint qualsevol d'aquestes conductes o de tenir-ne coneixement, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant denúncia o reclamació, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de l'erradicació de la conducta i reparació dels seus efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides, l'Ajuntament d'Alguaire sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut en el treball i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

2.1.2 Identificació de conductes

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

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

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació



constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

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

Conductes no verbals:

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics:

Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o besos no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual:

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

Assetjament sexual ambiental:

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'Ajuntament, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'àmbit de treball.

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

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

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per



circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe pot dur-lo a terme tant superiors jeràrquics, com companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença al mateix, especialment a les dones, menysvalorar les seves capacitats, les seves competències tècniques i destreses.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe:

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

Atacs amb mesures organitzatives:

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.



3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar la seva destinatària:

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

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

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

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

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

2.1.2.3. Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a què 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 cal que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant de conductes de violència digital o ciberviolència.



L'Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022–2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia¹, l'assetjament sexual en línia i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les implicacions següents:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia

| | | | | | |
|---|---------------------|--|-------------------------|---------------------|---|
| Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica) | Dany a la reputació | Seguiment i recopilació d'informació privada (<i>spyware</i>) (1) | Suplantació d'identitat | Sol·licitud de sexe | Assetjament amb còmplices per aïllar-la |
|---|---------------------|--|-------------------------|---------------------|---|

Assetjament sexual en línia

| | | | | |
|---|---|--|--------------------------|--------------------------|
| Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (<i>pornovenjança</i>) | Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims (2) | Explotació, coacció i amenaces (<i>sexting</i> , <i>sisens</i> , amenaça de violació, <i>doxing</i> (3), <i>outing</i> (4)) | Bullying sexualitzat (5) | <i>Ciberflashing</i> (6) |
|---|---|--|--------------------------|--------------------------|

¹ Tal com assenyala aquesta Recomanació, sol consistir en la tàctica de vigilar o espiar la víctima, en les seves diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els seus correus electrònics i el seu telèfon, robant contrasenyes o crackejant o hackejant els seus dispositius per accedir als seus espais privats, mitjançant la instal·lació de programes espies o aplicacions de geolocalització, o mitjançant el robatori dels seus dispositius. Les persones agressores també poden assumir la identitat de l'altra persona o vigilar la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través de l'Internet de les Coses, com els electrodomèstics intel·ligents.



- (1) Spyware és un programari que té aquest objectiu.
- (2) Inclou els actes d'"upskirting" (o "sota faldilla") i la presa de "creepshots" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en les quals el rostre o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial.
- (3) Revelar informació personal o la identitat.
- (4) Revelar l'orientació sexual.
- (5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o el seu mitjà de vida.
- (6) Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.

Dimensió digital de la violència psicològica

| | | | | |
|--|--|-----------------------|--|-------------------|
| Totes les formes tenen un impacte psicològic | Actes individuals no tipificats com a delictes en combinar-se amb la mentalitat de massa i repetició | Discurs d'odi sexista | Intimidació, amenaça les víctimes o la seva família, insults, vergonya o difamació | Abús econòmic (7) |
|--|--|-----------------------|--|-------------------|

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

2.1.2.4. Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat

L'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat en el treball.

Als efectes d'aquest protocol, cal matisar que quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delictes, l'Ajuntament adoptarà immediatament les mesures cautelars



necessàries per protegir la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

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

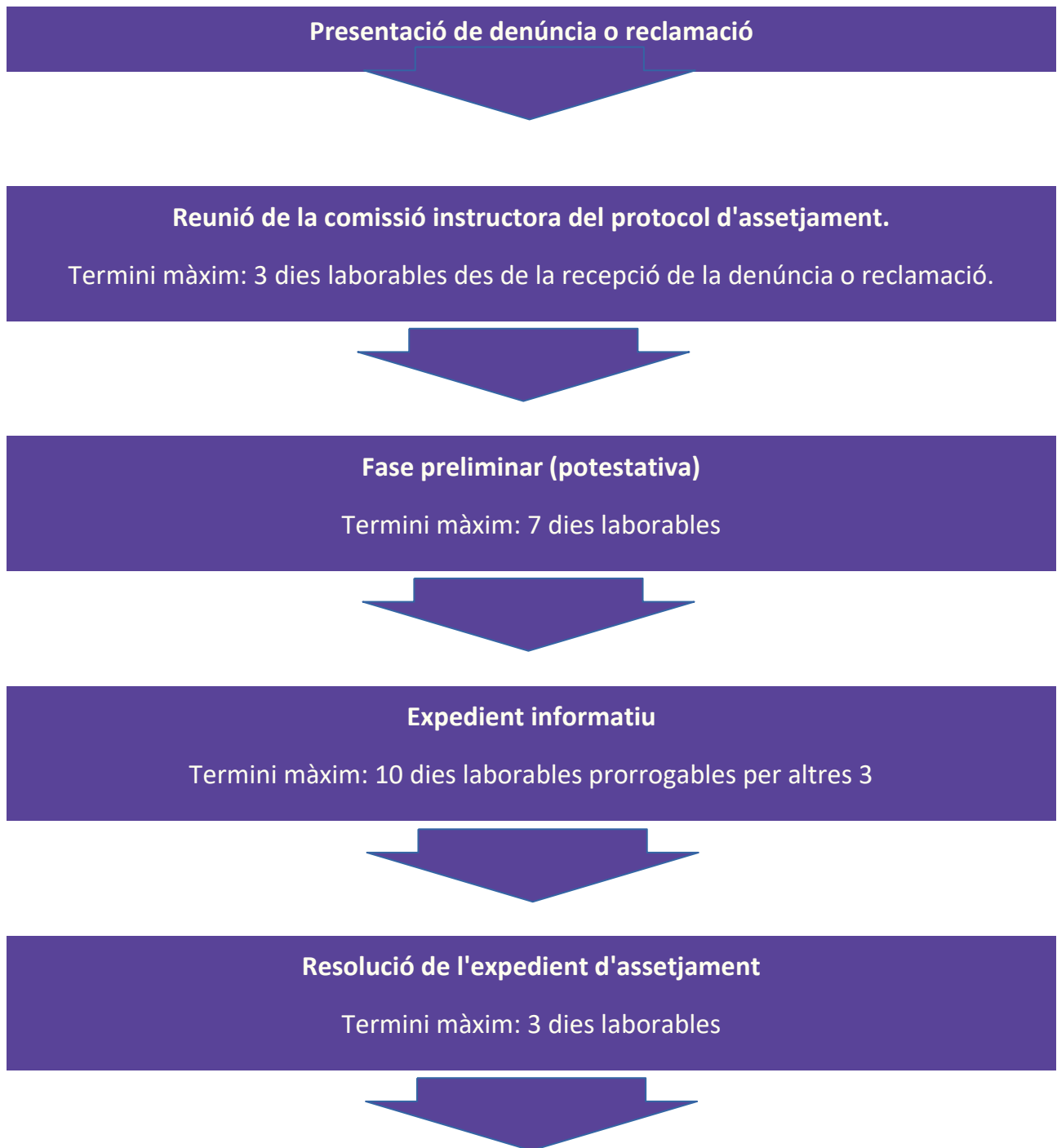
Pel que fa al primer, delictes contra la integritat moral cal estar a l'article 173 del Codi Penal, que tipifica que: *"El que infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys....Amb la mateixa pena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

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

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

2.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:





Seguiment

Termini màxim: 30 dies naturals



2.2.1.- Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones:

| Nom | Cognoms | Càrrec |
|-----------|-----------------|--|
| Lorena | Llovet Luque | Referent d'Igualtat |
| Joan | Guillaudet Illa | Alcalde |
| Alexandra | Pérez Subira | Representació legal dels i les treballadores |

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

| Nom | Cognoms | Càrrec |
|-------|-------------|-------------------------|
| Maria | Solà Urcola | Secretària Interventora |

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir d'actuar.

En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona o persones de la comissió.



Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una denúncia, reclamació o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Quan de la denúncia plantejada la comissió aprecia indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció d'Ajuntament d'Alguaire l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal.



2.2.2. L'inici del procediment: La denúncia o reclamació

A l'Ajuntament d'Alguaire, la Lorena Llovet és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores de l'Ajuntament d'Alguaire han de saber que, tret de dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes i Ajuntament d'Alguaire garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, Ajuntament d'Alguaire habilita el compte de correu electrònic (INDICAR) a la qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit i en sobre tancat adreçat a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'Ajuntament i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'entitat el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o reclamació. La presentació de la denúncia o reclamació mitjançant el formulari corresponent tramès per correu electrònic a l'adreça



habilitada al respecte, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

Quan de la denúncia plantejada la comissió aprecia indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció de l'Ajuntament d'Alguaire l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'Ajuntament.



2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la denúncia o reclamació, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar la presumpta persona agressora o a ambdues parts, demanar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la denúncia o reclamació per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, en el seu cas, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

No obstant l'anterior, la comissió instructora, si les parts ho manifesten expressament, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora en la fase de procediment informal.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la direcció de l'Ajuntament.

Igualment, s'informarà a la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, per



tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

2.2.4. L'expedient informatiu

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació² en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sens perjudici del disposat en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de l'Ajuntament d'Alguaire adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció d'Ajuntament d'Alguaire separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, demanar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la

² La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.



màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delicte, però contrari a la llibertat sexual i la integritat, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'Ajuntament a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada que no es pot apreciar la concurrència d'aquestes conductes.

Si, tot i no existir assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la comissió instructora instarà igualment la direcció de l'Ajuntament d'Alguaire a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

En el si de la comissió instructora les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, en el seu defecte, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut



respecte, tant a la víctima i, en el seu cas, al/la denunciant, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al/la denunciat/a, la prova de culpabilitat de la qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional al respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.



2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció d'Ajuntament d'Alguaire una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de tres dies laborables, sent l'única capacitada per a decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de l'Ajuntament d'Alguaire procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b) adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. A tall exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'Ajuntament en aquest sentit, les següents:
 - I. separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'entitat.
 - II. sense perjudici de l'establert en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'Ajuntament o, en el seu cas, en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:



1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. la suspensió de sou i feina.
3. la limitació temporal per ascendir.
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció d'Ajuntament d'Alguaire mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'eradicar la conducta agressora no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, essent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'entitat.

La direcció d'Ajuntament d'Alguaire adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'Ajuntament amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de les violències sexuals, assetjament sexual i/o



assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'Ajuntament.

- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

2.2.6. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'entitat, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser considerades constitutives de delictes, l'Ajuntament hagi adoptat mesures cautelars i hagi donat trasllat al Ministeri Fiscal.

3. PROCEDIMENT EXTERN

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives (Inspecció de Treball) i judicials (laboral i penal).

Si convé una o altra depèn de la gravetat de la situació i de la posició de la persona assetjadora. És recomanable primer acudir a la via administrativa i, després, la judicial laboral, ja que els fets constatats rere la investigació que es realitza en la via administrativa es consideren certs en la via judicial laboral i agilitzaríem el procés. A la via judicial penal només aniríem si el comportament es considera delictiu.

3.1 Administratives:

Inspecció de Treball realitza una investigació sobre l'actuació de l'Ajuntament davant el coneixement d'una situació d'assetjament, actuació que es realitza en un termini de 24h rere la comunicació.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre, l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals i la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'Ajuntament, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- i. L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament
- ii. En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- iii. S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin

3.2 Judicials:

- a) Penal

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual. A aquest comportament se li imputa una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos, preveient els agreujants



de que la persona assetjada sigui especialment vulnerable o que la persona assetjadora gaudeixi d'una situació de superioritat laboral.

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, l'article 173 del Codi penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

b) Laboral

Quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts.

4. TIPUS DE MESURES I CATEGORIZACIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT

4.1 Mesures cautelars:

Què són? Són les que es duran a terme mentre es desenvolupa la investigació, si es considera oportú per cada cas concret, segons la gravetat de l'assumpte i el risc o dany de la persona assetjada, per minimitzar la situació que aquesta pot viure, mentre continuï compartint espai amb l'assetjadora.

Qui les pot proposar? Durant el procediment, són les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció, les que poden proposar a la direcció de l'Ajuntament adoptar aquest tipus de mesures.

Quines són les seves característiques?

- No han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada.
- Han de ser acceptades per la persona assetjada.
- No poden predisposar el resultat final del procediment.
- S'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.
- L'adopció d'aquestes s'ha de fer de manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en el Protocol.

S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Per això una de les mesures cautelars que es pot proposar és la intervenció de personal extern a l'entitat per garantir l'estabilitat de la persona assetjada, com poden ser la

intervenció de personal especialista en psicologia, medicina, ...

Altres exemples són el canvi de lloc de treball, la reorganització d'horaris o en diferents departaments, separació en l'espai físic, un permís retribuït... En cas de que la mesura cautelar proposada sigui el canvi de lloc de treball, serà la persona assetjada la que escollirà si és ella o la persona assetjadora la afectada per la reorganització.

4.2 Mesures disciplinàries

A aplicar en funció del principi de proporcionalitat:

a) Faltes lleus

- Amonestació verbal o per escrit
- Suspensió de feina i sou fins a dos dies

b) Faltes greus

- Amonestació per escrit
- Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies
- Trasllet forçós temporal o definitiu

c) Faltes molt greus

- Suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies
- Inhabilitació temporal per l'ascens de fins a tres anys
- Pèrdua temporal o definitiva del nivell professional laboral
- Acomiadament disciplinari

Totes les sancions que no impliquin l'acomiadament disciplinari seran complimentades amb la obligació d'assistir a un curs de sensibilització en igualtat de gènere.

Les mesures disciplinàries es poden aplicar quan la persona assetjadora és personal de l'associació, independentment de que la persona assetjada ho sigui o no. En cas que la persona assetjadora treballi per una empresa subcontractada o de treball temporal, s'ha



de traslladar el resultat de la investigació a aquesta.

4.3 Circumstàncies agreujants

- o Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- o Si la persona denunciada continua tenint els comportaments pels que s'ha denunciat mentre es duu a terme el procediment.
- o Si hi ha dues o més persones assetjades.
- o Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora cap a la persona assetjada, les testimonis o qualsevol que hagi participat en el procés d'assessorament o investigació del cas.
- o Si hi ha superioritat jeràrquica i la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- o Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat o tenia algun problema de salut mèdicament acreditat amb anterioritat.
- o Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- o Si 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.
- o Si la persona denunciada ha fet servir mitjans, maneres o formes en la execució que assegurin la indemnitat del subjecte actiu (traïdoria).
- o Si la persona denunciada no accepta el procediment seguit o la resolució.
- o Si la situació de la persona assetjada és de temporalitat, com a becària o interina, en

període de proba o en pràctiques.

- o Si els fets s'han produït durant el procés de selecció o promoció del personal.

4.4 Mesures a adoptar rere la finalització del procediment

Un cop ha finalitzat el procediment del tipus que sigui, la Comissió d'Investigació podrà proposar les següents mesures:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona treballadora assetjada, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- En cas de no haver provat l'assetjament, el clima laboral serà tens i caldrà adoptar mesures complementàries, per exemple, un canvi de lloc de treball per la persona denunciant, si així ho vol.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la treballadora assetjada.
- Mesures pertinents per evitar la reincidència de la persona sancionada com l'establiment de pautes de control i seguiment.
- Formació de la persona assetjadora en matèria d'igualtat, si es considerarà oportú i continua en l'Ajuntament.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'Ajuntament.
- Avaluació dels riscos psicosocials de la feina.



4.5 Tipificació de les conductes d'assetjament i/o agressió

LLEUS

Utilitzar humor sexista.

Fer comentaris o bromes sobre l'aparença o l'aspecte d'una persona.

Fer comentaris sobre la identitat sexual o la opció sexual d'una persona.

Fer comentaris, bromes o gestos sexuals obscenes i mirades insinuants i lascives.

Fer observacions suggeridores i desagradables.

Tenir actituds condescendents o paternalistes.

Abusos verbals deliberats de contingut libidinós.

Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit en el lloc de treball.



GREUS

Pressionar per concretar cites compromeses o una relació sexual o amorosa.

Apropament físic excessiu.

Contacte físic subtil però innecessari.

Arraconar: buscar deliberadament quedar-se a soles amb una persona.

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona.

Enviar cartes, notes, missatges, trucades o fotografies de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.

Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona.

Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals.

Impartir ordres vexatòries o contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament.

Fer una denúncia o un testimoni fals.

Tenir actituds fetes per raons que tinguin a veure amb el sexe, com la maternitat o l'embaràs.

Tenir actituds que comportin vigilància extrema i continua.

Amençar amb les represàlies rere negar-se a accedir a les peticions sexuals.

Reincidència de tres o més faltes lleus, tot i que siguin de diferent naturalesa, en un període de tres mesos, quan hi hagi hagut sancions per les mateixes.

MOLT GREUS

Agressió física: imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat mitjançant petons no desitjats, tocaments, acorralament o de qualsevol altre tipus.

Assetjament d'intercanvi quid pro quo (forçar algú a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball, inclòs també el xantatge sexual).

Assetjament ambiental: crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. amb insistència i repetició.

Adopció de represàlies contra les persones que denunciïn, siguin testimonis, ajudin o participin en les investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus ja sigui sobre si mateixes o davant terceres persones.

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

Moure a un lloc, càrrec o posició menys visible a dones que vesteixen de forma "poc femenina" o a



homes que vesteixen de forma “poc masculina”.

Tolerar o encobrir casos d'assetjament.

Qualsevol conducta discriminatòria per raó de sexe, gènere, orientació sexual o identitat de gènere.

Reincidència de tres o més faltes greus, tot i que siguin de diferent naturalesa, en un període de 3 mesos.

Fets constitutius de delictes després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.



5. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data prevista en el pla d'igualtat d'Ajuntament.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el qual s'integra, en els termes previstos en l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

A més, cal atènyer-se al que disposa aquest mateix article per al seguiment i avaluació del protocol que formi part del pla d'igualtat.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.



6. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ A l'Ajuntament d'Alguaire

I. Persona que informa dels fets

| |
|-------------------------------------|
| Persona que ha patit l'assetjament: |
| Altres (Especificar): |

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

| |
|--------------------------------------|
| Nom: |
| Cognoms: |
| DNI: |
| Lloc: |
| Tipus contracte/Vinculació laboral: |
| Telèfon: |
| Email: |
| Domicili a efectes de notificacions: |

III. Dades de la persona agressora

| |
|-------------------------------------|
| Nom i cognoms: |
| Grup/categoria professional o lloc: |



| |
|--------------------|
| Centre de treball: |
| Nom de l'entitat: |

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat els fulls numerats que siguin necessaris, incloent dates en què van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quines):

VI. Sol·licitud

Es tingui per presentada la denúncia o reclamació d'assetjament davant la Lorena Llovet, i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual a l'Ajuntament d'Alguaire.