



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

COMISSIÓ D'IGUALTAT

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

I. PREÀMBUL

II. MARC NORMATIU

- 2.1. MANDATS CONSTITUCIONALS
- 2.2. NORMATIVA COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL
- 2.3. LEGISLACIÓ ESTATAL
- 2.4. PROTOCOLS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT
- 2.5. MARC NORMATIU DE L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA
 - 2.5.1. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
 - 2.5.2. ASSETJAMENT DISCRIMINATORI
- 2.6. MARC NORMATIU DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

III. PRINCIPIS GENERALS

- 3.1. OBJECTE
- 3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ
- 3.3. OBJECTIUS DEL PROTOCOL
- 3.4. DEFINICIONS I LLISTAT NO EXHAUSTIU DE LES CONDUCTES
 - 3.4.1. DE ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
 - 3.4.2. DE ASSETJAMENT DISCRIMINATORI
- 3.5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I MESURES DE PREVENCIÓ
 - 3.5.1. OBLIGACIONS DE L'AJUNTAMENT DERIVADES DEL SEU COMPROMÍS DE TOLERÀNCIA ZERO AMB L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA
 - 3.5.2. MITJANS DE DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

- A) COMUNICACIÓ PERSONAL
- B) PUBLICITAT EN LA WEB DE L'AJUNTAMENT I EN LA INTRANET MUNICIPAL
- C) CAMPANYES ESPECÍFIQUES DE DIFUSIÓ

IV. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

4.1. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

4.2. PROCEDIMENT

4.2.1. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

- A) ESTATUT
- B) COMPETÈNCIES I FUNCIONS EN ELS PROCEDIMENTS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

4.2.2. LA COMISIÓ INSTRUCTORA

- A) DESIGNACIÓ
- B) ESTATUT
- C) FUNCIONS

4.2.3. INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT

4.2.4. AVALUACIÓ INICIAL

4.2.5. INSTRUCCIÓ

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

4.2.7. FINALIZACIÓ DEL PROCEDIMENT

4.2.8. MESURES CAUTELARS

4.2.9. DURACIÓ DEL PROCEDIMENT

4.2.10. DADES O TESTIMONIAJES FALSOS

4.2.11. ARXIU O CUSTÒDIA DE L'EXPEDIENT

V. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

VI. DISPOSICIÓ FINAL

ANNEX I

ANNEX II

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

I. PREÀMBUL

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'este dret, l'Ajuntament de València declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal són fenòmens que atempten greument contra la dignitat i el respecte de les persones treballadores, de manera que són totalment intolerables i inacceptables este tipus d'accions en qualsevol àmbit i, en conseqüència, es compromet a previndre i detectar estes pràctiques en el seu entorn laboral i a garantir la deguda protecció i assistència a les treballadores i treballadors que les patisquen.

Estos tipus d'assetjament en l'àmbit laboral han de ser entesos com una manifestació més de discriminació, atés que suposa la vulneració de drets fonamentals de les persones, com són el dret a la dignitat, a la intimitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la salut i a la seguretat en el treball. En este context, l'Ajuntament de València, com a transmissor de valors respectuosos amb els drets humans, ha de contribuir a aconseguir una societat tolerant i igualitària, de manera que el respecte a la persona, independentment del seu sexe, la seua orientació sexual o identitat de gènere, és un dels valors que ha de garantir.

El Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València, aprovat per la Junta de Govern Local el 29 de desembre de 2009 (el qual va ser objecte d'avaluació i substituït pel II Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València 2019-2022), va suposar l'aprovació del Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, aprovat per Acord de la Junta de Govern Local el 27 de febrer 2015.

A través del desenvolupament d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament discriminatori, les diferents organitzacions en l'àmbit laboral deixen constància expressa de la seua intenció

d'adoptar, en el marc de les seues responsabilitats, totes les mesures que siguen necessàries per a impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, i no permetre ni consentir conductes d'esta naturalesa. Que en el marc laboral s'aconseguisca un clima positiu i saludable és una responsabilitat de totes les persones que formen part d'esta administració, per a això s'expressarà el compromís de la direcció, de les persones que componen la representació legal de les treballadores i treballadors i del conjunt de la plantilla.

En conseqüència, l'Ajuntament de València i les i els representants del personal al seu servici es van comprometre a previndre i sancionar, si és el cas, d'acord amb la regulació continguda en el protocol de 2015, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals, administratives i declaracions de principis i drets fonamentals en el treball.

Precisament no sols les raons jurídiques positives exposades anteriorment, sinó raons jurídiques materials com ara l'aprofundiment en la tutela contra la discriminació, en particular, en la tutela contra la igualtat de gènere i la prevenció dels riscos psicosocials, són les que aconsellen i motiven esta Comissió d'Igualtat a impulsar l'aprovació d'un nou protocol més àgil i ràpid de manera que el procediment puga ser contemplat en el menor temps possible amb diligència, sense demores indegudes i respectant les garanties degudes.

Este protocol estableix un procediment per a previndre, detectar i erradicar estes conductes, i identificar i promoure factors que contribuïsquen a crear un entorn lliure d'assetjament, alhora que canalitzar les denúncies que puguen produir-se en relació a aquelles per a establir el marc procedimental d'aplicació. En este sentit, pretén respondre amb la màxima celeritat a les situacions susceptibles de ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament discriminatori, per tal d'assegurar en tot el procediment l'assistència i la protecció de qui les patix, i aplicar-hi els principis de confidencialitat i sigil, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat.

L'Ajuntament de València considera que este protocol contribuirà a previndre, sensibilitzar, detectar i erradicar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i

contra qualsevol discriminació motivada per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal. Per a això, tot el personal d'esta corporació, especialment el que ocupe llocs de responsabilitat ha de garantir que en el seu entorn es complixen els principis de respecte i igualtat de tracte.

II. MARC NORMATIU

2.1. MANDATS CONSTITUCIONALS

- L'assetjament i la violència vulneren, segons els casos, els drets fonamentals reconeguts en la CE a la no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14), a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), a la llibertat personal (article 17) i a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18). A més, quan es produïxen en l'àmbit d'una relació d'ocupació, siga laboral o funcional, vulneren el dret al treball (article 35). També l'article 40.2 de la CE encomana als poders públics vetlar per la seguretat i higiene en el treball.
- Així mateix, en el seu article 9.2, disposa que “correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o en dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social”. I l'article 10.1 CE imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veja afectada per tractes discriminatoris.

2.2. NORMATIVA COMUNITÀRIA I INTERNACIONAL

- Quant a l'assetjament sexual, apareix en la Recomanació de 27 de novembre de 1991 de la Comissió de les Comunitats Europees, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, la qual recull “Un codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual”.
- Quant a l'assetjament discriminatori, apareix en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les

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

- La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, que deroga, entre altres, la Directiva 76/207/CEE, modificada per la Directiva 2002/73/CE, recull les definicions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a tota conducta o acte discriminatori en la matèria que ens ocupa.
- Finalment, l'Acord marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball de 26 d'abril de 2007 contempla més genèricament la prevenció dels fenòmens d'assetjament i violència en el lloc de treball.
- En l'àmbit internacional, cal esmentar, el Conveni 111 de la OIT contra la discriminació en l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual en el lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació Núm. 19 sobre violència en el lloc de treball en el sector dels servicis i mesures per a combatre-la.

2.3. LEGISLACIÓ ESTATAL

- El Codi penal tipifica, des de 1995, l'assetjament sexual (article 184) i, des de 2010, l'assetjament laboral (article 173).
- La prevenció de l'assetjament i la violència en el treball troba un fonament addicional en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en la mesura en què dins del seu àmbit s'han d'entendre compresos també els riscos psicosocials.
- La Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seua integració social definix com a discriminatori tot acte que, directament o indirectament, comporte una distinció, exclusió, restricció o

preferència contra un estranger basada en la raça, el color, l'ascendència o l'origen nacional o ètnic, les conviccions i pràctiques religioses, i que tinga com a fi o efecte destruir o limitar el reconeixement o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i de les llibertats fonamentals en el camp polític, econòmic, social o cultural.

- La Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, prohibix, en el seu article 7, les conductes discriminatòries i d'assetjament relacionades amb la discapacitat d'una persona.
- La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, ha realitzat la transposició de les Directives 2000/43/CE i 2000/78/CE, definint l'assetjament (article 28).
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, definix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i les prohibix en la mesura en què les qualifica de discriminació per raó de sexe (articles 7, 8, 48 i 62), de manera que obliga les empreses a promoure les condicions de treball que eviten eixes conductes i a arbitrar procediments específics per a previndre-les i facilitar vies de denúncia o reclamació que puga formular qui les ha patides (article 48). Dins d'este marc normatiu, l'Administració general de l'Estat ha de negociar amb la representació legal del personal al seu servici un protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (d'acord amb l'article 62 i la disposició addicional 6a de la LOIEMH).
- D'altra banda, l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, atribuïx a les administracions públiques el deure general de remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'obtindre condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, i establir, en l'àmbit de les seues competències, mesures efectives de protecció davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. També adapta esta llei les infraccions, les sancions i els mecanismes de control dels incompliments en matèria de no

discriminació, alhora que reforça el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- L'assetjament sexual també es troba regulat en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8); en la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1.i) i en la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (article 11 bis) en matèria de legitimació; en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4.2.e, 54.2 i 95.14), en el Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de procediment laboral (articles 175 a 182) i en la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9).
- La Llei 49/2007, de 26 de desembre, per la qual s'estableix el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat tipifica com a infracció molt greu tota conducta d'assetjament relacionada amb la discapacitat d'una persona (article 4 a).
- El Criteri tècnic de la Inspecció de Treball NÚM/69/2009, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral. El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic, tipifica com a falta molt greu "tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral" (art. 95.2. b).

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

- Acord de 27 de juliol de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració general de l'Estat sobre el Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats a esta (BOE de 8 d'agost de 2011).

2.5. MARC NORMATIU DE L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

2.5.1. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- L'article 23 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes estableix que en l'àmbit de les seues competències, l'Administració autonòmica incorporarà i aplicarà en les relacions laborals el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, i en els plans d'igualtat elaborats per les empreses.
- L'article 3.3 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana inclou l'assetjament sexual com una de les manifestacions de la violència sexual sobre la dona. A més, l'assetjament per raó de sexe ha de considerar-se com a violència psicològica en els termes de l'article 3.2 de la citada llei que estableix que és violència psicològica “tota conducta que atempta contra la integritat psíquica i emocional de la dona, mitjançant amenaces, insults, humiliacions, coaccions, menyspreu del valor personal o dignitat, exigència d'obediència, aïllament social, culpabilització i privació de llibertat. Així mateix, es considera violència psicològica tota conducta dirigida a ocasionar danys a mascotes o a béns de la víctima, amb la finalitat d'infligir por o temor a esta.”
- El Protocol de prevenció i actuació davant a l'assetjament laboral en l'Administració de la Generalitat, aprovat el 4/10/2017 en Comissió Sectorial de Seguretat i Salut en el treball, té com a objecte establir el procediment d'actuació de la Generalitat en els supòsits d'assetjament laboral de qualsevol

naturalesa (assetjament moral, sexual, per raó del sexe, discriminatori o altres situacions de violència laboral).

2.5.2.- ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- La Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana, prohibeix tota forma de discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere, incloent-hi l'assetjament.
- La Llei 23/2018, de 29 de novembre, d'igualtat de les persones LGTBI estableix principis i mesures destinades a garantir en tota la seua plenitud la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, així com per a la prevenció, correcció i erradicació de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenvolupament sexual o grup familiar, entre altres, en l'àmbit de l'ocupació.

2.6. MARC NORMATIU DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

- Acord Laboral per al personal funcionari al servici de l'Ajuntament de València, per als anys 2016-2019, en l'article 121, relatiu a la protecció de la dignitat del personal al servici de la corporació, estableix que la Comissió d'Igualtat ha d'establir les modificacions oportunes perquè el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe incloga la protecció d'assetjament per LGTBIfobia.
- L'II Pla d'igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València 2019-2022, aprovat per Acord de la Junta de Govern Local en data 7 de març de 2019, regula el compromís de la corporació local en la prevenció i prohibició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant un protocol d'actuació que incloga el suport a les víctimes i polítiques transparents sobre la manera de tractar a les persones culpables dins de l'àmbit municipal. A més, l'acció 6.5 del II Pla estableix l'obligació de revisar el Protocol municipal d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere per a millorar-ne l'eficàcia.
- Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, aprovat per Acord de Junta de Govern Local en data 27/02/2015.

III. PRINCIPIS GENERALS

3.1. OBJECTE

Este protocol té per objecte establir les mesures necessàries per a previndre l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal a l'Ajuntament de València, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i les seues garanties, sancions internes i mesures cautelars en cas que es produïska este tipus d'assetjament, per tal d'assegurar que tota la plantilla municipal conega l'existència d'este protocol, així com el funcionament dels procediments i els posteriors acords de seguiment i avaluació que s'establisquen.

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

3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Este protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tinga lloc a l'Ajuntament de València, incloent-hi les funcions socials lligades a esta, viatges o comissions de servici empreses en relació amb el treball i durant la labor realitzada sobre el terreny en relació amb projectes en els quals participe la corporació municipal.

Este protocol serà aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de València.





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

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

preventives i correctores que considere convenientes.

3.3. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

Els objectius del protocol són:

-  Informar, formar i sensibilitzar tota la plantilla municipal, incloent-hi tota l'estructura jeràrquica, en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal i donar pautes per a identificar estes situacions, previndre-les i evitar que es produïsqen.
-  Disposar de l'organització específica i determinar procediments àgils d'intervenció i d'acompanyament per a atendre i resoldre estes situacions amb la màxima celeritat i dins del termini establert en este protocol.
-  Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades. Aplicar, en tot moment, les mesures que en cada cas siguen adequades per a protegir les víctimes i acabar amb l'assetjament i, si és el cas, aplicar les mesures sancionadores pertinents.
-  Garantir la confidencialitat de les persones afectades.

3.4. DEFINICIONS I LLISTAT NO EXHAUSTIU DE LES CONDUCTES

3.4.1. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

La Directiva 2006/54/CE i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, i definixen estes conductes establint mesures per a previndre-les i, si és el cas, combatre-les.

A l'efecte d'este protocol, i en tot cas, és plenament aplicable el que es disposa en la citada llei orgànica.

De conformitat amb l'article 7.1 de la LOIEMH, és **ASSETJAMENT SEXUAL qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o**

produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual en el treball és una forma de discriminació que es manifesta a través de la sexualitat, de manera que són les dones les qui majoritàriament el patixen, gràcies a un entorn social i laboral de desequilibri a conseqüència de les desiguals relacions de poder entre els homes i les dones.

Des de la tradició jurídica s'han classificat les conductes d'assetjament sexual en dos tipus:

El xantatge sexual pot ser explícit quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física per a això, o implícit, quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals similars, milloren la seua categoria o salari per acceptar condicions d'un xantatge sexual.

En l'assetjament sexual ambiental, les conseqüències són menys directes; el determinant és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produïx un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora i crea un ambient ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual. L'afectat negativament ací és el propi entorn laboral, entés com a condició de treball en si mateix.

A tall d'exemple i sense que es pugja considerar una relació excloent o limitadora podem enumerar alguns comportaments que de manera directa o en combinació amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual, amb independència de si la conducta assetjadora s'exercix cap a iguals, a personal subordinat o a superior jeràrquic de manera habitual o continuada i si s'orienta a aconseguir els seus propòsits per a si o per a terceres persones:

CONDUCTES VERBALS

- 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 d'estes haja deixat clar que són no desitjades i inoportunes.
- Flirtejors ofensius.

CONDUCTES NO VERBALS

- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulades, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Les conductes de voyeurisme o espionatge a les persones treballadores en la seua intimitat, els enregistraments, fotografies i vídeos d'estes amb

connotació sexual, que es realitzen contra la seua voluntat per a ús personal o per a la seua difusió.

CONDUCTES DE CARÀCTER FÍSIC

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- Tocar intencionadament o “accidentalment” els òrgans sexuals.
- Agressió física: espentes, agarrades, contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament físic excessiu o innecessari.

Segons l'article 7.2 de la LOIEMH és **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.**

L'assetjament per raó de sexe té com a causa els estereotips de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença a este, menysvalorar les seues capacitats, les seues competències tècniques i destreses. La finalitat sol ser l'intent de mantindre una situació de poder d'un sexe sobre l'altre.

De manera merament exemplificativa, i en cap cas exhaustiva, es consideren comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe amb independència de si la conducta assetjadora s'exercix cap a iguals, a personal subordinat o a superior jeràrquic, de manera habitual o continuada i si s'orienta a aconseguir els seus propòsits per a si o per a terceres persones, els següents:

- Ús de conductes discriminatòries sobre les dones pel simple fet de ser dona o sobre els homes que no es comporten conforme als rols socials associats al seu gènere.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumixen 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, quan se sustenten en prejudicis de gènere.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquics per raó del seu sexe.
- Impartir ordres vexatòries que tinguen la seua causa en el sexe de la persona.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, en funció del seu sexe
- Assignar tasques o treballs per davall de la capacitat professional o competències de la persona quan es produïx en atenció al seu sexe en relació amb rols i estereotips de gènere.
- 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 este, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball quan estes es produïxen en atenció al sexe de la persona.
- Comentaris despectius sobre les dones o dels valors considerats femenins i, en general, comentaris sexistes sobre les dones o homes basats en prejudicis de gènere.
- Conductes hostils cap a qui –siguen home o dona– exercite drets de conciliació de la vida personal, familiar i professional.

3.4.2. ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Segons l'article 28 de Llei 62/2003 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social és **ASSETJAMENT tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència**

atemptar contra la seua dignitat i crear un ambient intimidatori, humiliant o ofensiu.

En tot cas, **l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es consideren actes discriminatoris.**

D'igual manera, l'article 4.19 de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, d'igualtat de les persones LGTBI, estableix que **l'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI existirà quan qualsevol comportament o conducta que, per raons d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenvolupament sexual o grup familiar, es realitze amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una o diverses persones i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.**

De manera merament exemplificativa, i en cap cas exhaustiva, es consideren comportaments constitutius d'assetjament discriminatori amb independència de si la conducta assetjadora s'exercix cap a iguals, a personal subordinat o a superior jeràrquic, de manera habitual o continuada i si s'orienta a aconseguir els seus propòsits per a si o per a terceres persones, els següents:

- El tracte vexatori o degradant, la persecució, violència física o verbal, emissió d'acudits o sobrenoms ofensius, assignació de tasques sobre la base de prejudicis, ús indegut de dades personals, el xantatge emocional i comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren les persones per la seua identitat, expressió de gènere o orientació sexual.
- Els comentaris que ridiculitzen, menyspreen o infravaloren les persones per la seua cultura, costums i tradicions o color de pell i/o faccions, ètnia, nacionalitat, edat i qualsevol altra condició personal o social; comentaris ofensius i discriminacions manifestades a través de pràctiques com ara evitar el contacte i la proximitat física en determinats espais, l'excés de vigilància cap a determinats grups socials com a exemple de conductes delictives, antisocials o estigmatitzades.
- L'expressió de prejudicis capacitistes, la consideració de les persones amb discapacitat com a inferiors; les mostres de paternalisme i altres comportaments basats en estereotips i prejudicis cap a les persones amb discapacitat, les seues experiències i necessitats.

3.5. COMPROMIS INSTITUCIONAL I MESURES DE PREVENCIÓ

3.5.1. OBLIGACIONS DE L'AJUNTAMENT DERIVADES DEL SEU COMPROMÍS DE TOLERÀNCIA ZERO AMB L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA

Amb la finalitat d'assegurar que totes les empleades i empleats de l'Ajuntament de València disfruten d'un entorn de treball en el qual la dignitat de la persona siga respectada i que no es veja afectada per cap conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament discriminatori, o assetjament o violència en l'entorn professional, i en el convenciment que això és un pressupòsit essencial per al bon funcionament de l'Administració, l'Ajuntament de València manifesta formalment el seu compromís, a través de l'aprovació d'este protocol, d'adoptar una política de tolerància zero respecte d'eixes manifestacions d'assetjament i violència, sense tindre en compte qui siga la víctima o la persona acssetjadora, ni qui n a siga la seua situació dins de l'organització administrativa i de garantir, així mateix, que esta política de tolerància zero la seguisquen els òrgans de govern que en depenen.

A l'efecte de donar compliment a esta declaració formal i vinculant de principis, esta corporació es compromet:

- a)** A promoure una cultura corporativa de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal en el treball, a través d'accions formatives i informatives de sensibilització dirigides, tant en general a tot el personal de l'Ajuntament de València i a qui ocupe un càrrec públic dins de l'organització administrativa.
- b)** A mediar i a investigar de conformitat amb el que es preveu en este protocol en relació amb qualsevol queixa o denúncia de conducta que puga ser constitutiva d'assetjament o violència en el treball, i salvaguardar les garanties d'objectivitat, serietat, confidencialitat, celeritat i immunitat.
- c)** A sancionar a qui resulte responsable d'una conducta d'assetjament o violència en el treball, en els termes que estan legalment establits.

- d) A assessorar a qui presente una denúncia o queixa d'assetjament o violència, i a secundar i assessorar a qui, després de seguir-se el procediment establert, quede provat que va patir alguna d'eixes conductes amb la finalitat que recupere el seu projecte de vida personal i professional.
- e) A oferir el suport tècnic i econòmic necessari per a l'actuació coordinada de la comissió instructora, i a garantir l'exercici independent de les seues funcions, i salvaguardar-ne la indemnitat davant d'eventuals represàlies o extorsions procedents de qualsevol persona.
- f) A garantir la difusió d'este protocol, de manera que arribe a tot el personal i, a més, que es publicite a través de la pàgina web, col·locant-ho en un lloc visible i accessible, i amb la possibilitat de descarregar-lo des de la pàgina web.

3.5.2.MITJANS DE DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

A) COMUNICACIÓ PERSONAL

Les direccions de servici, secretaries, òrgans de govern i de direcció dependents d'este Ajuntament fatan publicitat a este protocol a través d'una comunicació personal a cada un dels empleats i empleadas que es troben dins dels seus àmbits competenciales, que reiteraran quan es considere convenient a petició de la Comissió d'Igualtat, per tal d'aconseguir-ne un millor compliment.

En tot cas, s'ah de garantir que arribe a totes les empleades i empleats de la corporació municipal.

B) PUBLICITACIÓ EN LA WEB DE L'AJUNTAMENT I EN LA INTRANET MUNICIPAL

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

C) CAMPANYES ESPECÍFIQUES DE DIFUSIÓ

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de València pot acordar, de manera periòdica o en els moments en què es considere oportú, campanyes de difusió d'este protocol en la corporació, així com la reiteració de la comunicació personal

realitzada a cadascun de les seues empleades i empleats públics.

IV. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

4.1. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

La utilització d'este protocol no impedis que qualsevol persona compresa en l'àmbit d'aplicació d'este, puga acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional per a exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva. Així, quan es tinga coneixement de l'existència de qualsevol procés judicial sobre el mateix assumpte o de qualsevol altre procediment administratiu, se suspèndrà l'aplicació d'este protocol.

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

- **Diligència y celeritat.** El procediment ha de ser àgil i ràpid, oferir credibilitat, transparència i equitat. La investigació i la resolució sobre els fets reclamats o denunciats han de ser realitzades amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment puga ser completat en el menor temps possible i respectant les garanties degudes.
- **Respecte i protecció a les persones.** L'Ajuntament de València adoptarà les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la dignitat i intimitat de les persones afectades, incloent-hi les persones presumptament assetjades i assetjadores. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major discreció, prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per este motiu. Les persones implicades poden comptar amb la companyia d'algú de la seua confiança o assistència legal al llarg de tot el procés, així com a estar informades de l'evolució de la denúncia.
- **Respecte als drets de les parts.** La investigació de la reclamació, queixa o denúncia ha de ser desenvolupada amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. El protocol ha de garantir, en tot cas, els drets de totes les parts a la seua dignitat i intimitat, i el dret de la persona reclamant a la seua integritat física i moral, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'una situació d'assetjament.

En tot cas, s'ha de garantir la presumpció d'innocència de les persones

presumptament assetjadores.

- **Imparcialitat i contradicció.** El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguen en el procediment han d'actuar de bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Confidencialitat i anonimats.** Les persones que intervinguen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguen coneixement. Per això, des del moment en que es formule la sol·licitud en forma de reclamació, queixa o denúncia, les persones responsables de la seua tramitació assignaran uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar les parts afectades.
- **Sigil.** És el deure que tenen les persones implicades en els procediments previstos en este protocol de mantindre la deguda discreció sobre els fets que coneguen per raó del seu càrrec en l'exercici de la investigació i avaluació de les reclamacions, queixes i denúncies, sense que puguen fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de terceres persones, o en perjudici de l'interés públic.
- **Prohibició de represàlies.** Es garantirà, que en l'àmbit de la institució no es produïsquen represàlies contra les persones que denunciïn, atesten, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposen a qualsevol conducta d'este tipus, ja siga sobre si mateixos o davant de terceres persones.
- **Protecció i garantia d'indemnitat.** S'assegurarà, que les persones reclamants que consideren que han sigut objecte d'assetjament, les que presten assistència en qualsevol moment del procés d'acord amb este protocol (per exemple, facilitant informació), no siguen objecte d'intimidació, amenaça, violència sobre la seua persona, la seua família o sobre els seus béns, tracte injust o desfavorable, persecució, discriminació o represàlia de cap tipus.
- **Salvaguarda de drets en el desenvolupament de l'activitat laboral.** Es protegirà la persona reclamant des del punt de vista de la seguretat i la salut laboral i s'intervindrà per a impedir que continuen les presumptes situacions d'assetjament i

per a establir les mesures cautelars que es consideren adequades, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que se'n deriven, i tenint en compte, especialment, les circumstàncies laborals i retribucions de la persona denunciada. D'esta manera, la corporació ha d'establir les mesures cautelars oportunes (suspensió provisional, trasllat, etc.), per a garantir la salvaguarda dels drets de la persona denunciada i el desenvolupament de la seua activitat laboral.

- **Drets d'abstenció i recusació.** Respecte de les possibles recusacions o abstencions de les persones nomenades per a actuar al llarg del procediment, es tindrà en compte el que es preveu en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- **Protecció de dades.** Les dades de caràcter personal que es generen en l'aplicació d'este protocol es regiran per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i pel Reglament general de protecció de dades (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'estes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE.

4.2. PROCEDIMIENTO

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

La Comissió d'Igualtat elaborarà una relació de professionals, per a disposar de dos llistats de personal municipal amb formació especialitzada, un en matèria d'igualtat entre dones i homes i un altre en matèria de diversitat, igualtat de tracte i no discriminació que podran formar part de la comissió instructora. Una mateixa persona pot estar en tots dos llistats sempre que tinga la formació especialitzada requerida per a cadascun d'ells.

4.2.1. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

A) ESTATUT

A la Comissió, de caràcter paritari, li serà aplicable el règim previst en la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases de règim local.

La Comissió d'Igualtat, constituïda per Acord de Junta de Govern Local el dia 29 de desembre de 2009, es regix en la seua composició i funcions amb caràcter general pel Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de València, de 23 de gener de 2017.

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

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

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

Així mateix, la Comissió serà informada puntualment de les resolucions posteriors preses pels òrgans corresponents de l'Ajuntament de València.

La Comissió es considera vàlidament constituïda quan hi estiguen presents la presidència o persona en qui delegue i altres cinc persones més, com a mínim.

B) COMPETÈNCIES I FUNCIONS EN LES PROCEDIMENTS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

- Rebre les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament discriminatori.
- Nomenar les persones integrants de la Comissió Instructora per a cada procediment.
- En l'exercici de les seues funcions, la Comissió podrà demanar els informes necessaris i sol·licitar, si és necessari, la col·laboració de qui corresponga per a realitzar les seues accions.
- Recomanar i gestionar davant el Servei de Personal les mesures cautelars que

estime convenients.

- Elaborar un informe de valoració final sobre el supòsit d'assetjament investigat acompanyat de tota la informació relativa a les actuacions practicades.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades per a posar fi a la situació d'assetjament i de les sancions imposades a conseqüència de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o assetjament discriminatori.
 - Vetlar per les garanties compreses en este protocol.
 - Qualsevol altres que es puguen derivar de la naturalesa de les seues funcions i del que estableix este protocol.

4.2.2. LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

A) DESIGNACIÓ

La Comissió d'Igualtat designarà una persona instructora i una altra assessora, que seran triades per ordre alfabètic de la llista de personal municipal amb formació especialitzada en la matèria. Ambdós persones constituïran la Comissió Instructora de cada procediment. En casos excepcionals motivats, la Comissió Instructora podrà estar formada per representants de la mateixa Comissió d'Igualtat.

En funció de tipus d'assetjament de què es tracte, es designaran de l'un o l'altre llistat.

B) ESTATUT

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

L'Ajuntament de València ha de garantir de manera efectiva la protecció deguda de les persones que formen part de la Comissió Instructora davant de les represàlies o les retorsions derivades de l'exercici de qualsevol de les seues funcions.

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

Les previsions en matèria d'abstenció i recusació previstes amb caràcter general en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim Jurídic del sector públic, seran aplicables a les persones que formen part de la Comissió Instructora encarregada del peritatge corresponent.

C) FUNCIONS

1. Tramitar les denúncies a instàncies de la Comissió d'Igualtat i gestionar les queixes.
2. Informar la persona denunciant sobre els seus drets i les diferents formes d'actuació possible, d'acord amb el que es disposa en este protocol, i prestar-li l'assistència necessària.
3. Efectuar les entrevistes amb les persones afectades, que podran ser gravades amb el seu consentiment escrit. D'estes entrevistes s'ha de deixar constància per escrit i signar totes les parts.
4. La Comissió pot demanar els informes necessaris i sol·licitar la col·laboració de qui corresponga per a realitzar les seues funcions (Comissió d'Igualtat, Servei de Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals, Servei Jurídic de l'Ajuntament de València, etc.).
5. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que s'establix en este protocol, per a la qual cosa disposarà dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que puga tindre relació amb el cas. Ha de tindre lliure accés a totes les dependències municipals, de manera que tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que la Comissió li demane.
6. Elaborar i exposar davant la Comissió d'Igualtat l'informe de conclusions i proposar les mesures que cal adoptar.

Les persones que formen part de la Comissió Instructora disposaran, durant el temps que dure la instrucció del procediment, del crèdit horari estrictament necessari per al compliment de les seues obligacions.

4.2.3. INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT

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

La denúncia o queixa pot ser formulada per:

1. La persona presumptament assetjada i/o el seu representant legal.
2. Els i les representants sindicals de les empleades i empleats públics, sempre amb autorització de les persones afectades.
3. Qualsevol empleada o empleat públic que tinga coneixement de situacions que puguen ser constitutives d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori.

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

4.2.4. AVALUACIÓ INICIAL

La Comissió Instructora ha de realitzar una anàlisi de les dades objectives del cas per a confirmar la veracitat de la denúncia i, com a conclusió d'esta primera anàlisi, pot:

1. Proposar a la Comissió d'Igualtat no admetre a tràmit esta denúncia

Quan siga evident que la situació denunciada no pertany a l'àmbit d'este protocol, no s'admetrà a tràmit la denúncia.

En el termini màxim de 7 dies hàbils la Comissió Instructora ha d'emetre un informe motivat que s'ha d'eleva a la Comissió d'Igualtat per a ratificar-lo i notificar-lo posteriorment a la persona denunciant, amb indicació de las vies alternatives que pot utilitzar.

2. Iniciar el procediment informal

En el cas que es trobe davant d'una situació que encara no siga constitutiva de qualificar-se com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori, però que si no s'actua podria acabar sent-ho, o ser considerada actitud

sexista o intolerant, pot intervindre-hi amb caràcter voluntari i tindrà com a objectiu proporcionar pautes d'actuació i propostes que posen fi a la situació i eviten que torne a produir-se en el futur.

Este procediment s'ha de cursar en el termini màxim de 20 dies hàbils.

- El procediment informal de solució és un instrument a favor de la persona que considere que és víctima d'un assetjament, o en prevenció d'una possible situació d'assetjament, per a garantir el seu dret a un ambient de treball sense assetjament d'una manera informal, ràpida i confidencial, i sense necessitat de dirigir un procediment disciplinari amb les molèsties que això comporta per a la pròpia víctima a conseqüència de processos de victimització secundària. No s'aplicarà el procediment informal de solució quan els fets revestisquen caràcters de delictes perseguibles d'ofici o mitjançant querrel·la o denúncia del Ministeri Fiscal, consistisquen en violència o, per la seua gravetat, per la seua transcendència o per qualssevol circumstàncies concurrents, es comprometa el bon funcionament o la imatge pública de l'Administració.
- Per a tramitar la queixa, la Comissió Instructora, sola o en companyia de la persona que l'ha presentada, a elecció d'esta, s'ha d'adreçar personalment a la persona a qui es dirigeix la queixa per a manifestar-li l'existència d'esta sobre la seua conducta i les responsabilitats disciplinàries en què, de ser unes certes i de reiterar-se estes, podria incórrer, i li ha de fer saber que la tramitació del procediment informal de solució ni és una sanció disciplinària, ni deixa constància de la seua tramitació en cap arxiu administratiu, ni suposa constatació dels fets de la queixa.
- En tot cas, la Comissió Instructora ha d'informar a la persona a qui es dirigeix la queixa que pot guardar silenci davant esta, pot donar l'explicació que estime oportuna, pot manifestar la seua oposició a esta, així com acceptar els fets i comprometre's al cessament d'estos, sense que el que diga pugui ser utilitzat mai en contra seua.
- Realitzada la gestió, la Comissió Instructora ha de comunicar-ne el resultat a la persona que ha presentat la queixa i transmetre-li, si és el cas, l'explicació que haja donat la persona a qui es dirigeix la queixa i concloure així el procediment informal de solució.

- Una vegada tramitada una queixa per uns determinats fets, no es pot seguir un altre procediment informal, de manera que, si es presenta una altra queixa, la Comissió Instructora ha d'informar a qui es queixa del seu dret a iniciar el procediment formal i admetre la denúncia a tràmit.
- A més, en cas que la persona que va interposar la queixa no haja quedat satisfeta amb el resultat final del procediment informal, pot sol·licitar, de forma motivada, la iniciació del procediment formal a través de la presentació d'una denúncia pels mateixos fets.
- Una vegada finalitzada la instrucció del procediment informal, la Comissió Instructora ha de donar trasllat de les actuacions realitzades a la Comissió d'Igualtat.

3. Iniciar el procediment formal

S'admet la denúncia i s'inicia la tramitació de l'expedient duent a terme una primera actuació de recopilació i anàlisi preliminar.

4.2.5. INSTRUCCIÓ

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

Una vegada finalitzada esta actuació s'ha d'analitzar i avaluar els fets i determinar les actuacions que s'han de seguir, i detallar i programar les possibles intervencions: visites, entrevistes i persones amb les quals s'ha de contactar. A continuació, s'ha d'executar esta programació, sense perjudici que, si en el desenvolupament d'estes actuacions es considera necessari incrementar o variar el nombre de visites o entrevistes programades, es duran a terme en la forma i moment que s'estime més convenient.

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

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

El procés de recopilació d'informació, ha de desenvolupar-se amb la màxima rapidesa, confidencialitat (tractament reservat de les denúncies que li conferix l'article 62 de la Llei orgànica 3/2007), sigil i participació de totes les persones implicades (incloent-hi testimonis i totes aquelles persones que directament o indirectament participen en este procés). En tot cas, la indagació sobre la denúncia ha de ser desenvolupada amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant la persona presumptament assetjadora com la persona presumptament assetjada, de manera que es pot oferir a les parts l'opció de presentar per escrit els fets esdevinguts en comptes d'acudir personalment a l'entrevista.

La informació generada i aportada per les actuacions, que siguen conseqüència de l'aplicació d'este protocol, tindrà tractament d'informació reservada i només poden accedir-hi les persones que intervinguen directament en la tramitació. Esta informació ha d'estar subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La treballadora o treballador que dispose de proves escrites, orals o de qualsevol altra índole que proven l'existència dels fets denunciats, les posarà a disposició de la Comissió Instructora perquè en prenga coneixement i la tramitació del procediment. Així i tot, en cap cas s'exigirà a la persona denunciant proves demostratives dels fets denunciats. En tot cas, i si així ho exigix la causa, la càrrega de

la prova s'aplicarà en el sentit de l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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

En finalitzar la investigació, la Comissió Instructora ha d'emetre un informe de conclusions en un termini no superior a 21 dies hàbils des de la seua designació, amb una valoració dels fets denunciats i un apartat de conclusions i recomanacions que se'n deriven, que ha de remetre a la Comissió d'Igualtat, per a la resolució definitiva i informe de valoració final, als quals ha d'ajuntar les actuacions practicades.

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

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

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

- a) Arxivament de la denúncia. Correspondrà proposar l'arxivament de l'expedient que ha provocat la denúncia, motivat per algun dels supòsits següents:
 - Desistiment de la persona denunciant (en tot cas, i d'ofici, continuarà la investigació de la denúncia si es detectaren indicis d'assetjament).
 - Falta d'objecte o insuficiència d'indicis o d'elements de prova suficients per verificar els fets denunciats.

b) Si de l'anàlisi del cas es deduïx la comissió d'alguna altra falta, diferent de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal i

tipificada en la normativa existent s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que corresponga.

c) Incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament i les corresponents mesures correctores de la situació, quan del referit informe es deduïska amb claredat l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o discriminació per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal.

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

Si la persona objecte d'assetjament manifesta el seu desacord, esta sol·licitud només serà admesa, mitjançant l'aportació de nous elements de judici per part de la persona interessada, degudament motivats.

4.2.7. FINALIZACIÓ DEL PROCEDIMENT

Una vegada considerades les al·legacions oportunes de les parts, la Comissió d'Igualtat elevarà, en el termini màxim de 14 dies hàbils, un informe definitiu per a aprovar-lo en la Junta de Govern Local a través de la tramitació que efectue el Servei de Personal.

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

- Relació nominal de les persones que integren la Comissió d'Igualtat i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el corresponent codi alfanumèric.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies d'esta.
- Actuacions prèvies: Informe de conclusions i de propostes elaborat per la Comissió Instructora.
- Altres actuacions: testimoniats; proves; resum dels principals fets, etc.
- Informe de valoració i mesures proposades concretes, incloses les mesures

cautelars adoptades.

- Identificació d'una data a curt i/o mitjà termini per a la supervisió i revisió posterior de la implantació de les mesures i de verificació de l'absència d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori.

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

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

b) Finalitzar el procediment amb l'adopció de les mesures correctores que crega convenientes.

c) Incoar el procediment disciplinari que corresponga.

d) Denunciar el cas a la Fiscalia, en aquells casos en què es tinguen indicis clars de manifestació penal de l'assetjament sexual (article 184 Codi penal).

e) Arxivar les actuacions.

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

4.2.8. MESURES CAUTELARS

Per a garantir la protecció de la persona denunciant, amb la finalitat d'evitar majors perjudicis, i sempre que compte amb la seua conformitat, fins a la finalització del procediment, ja siga la modalitat informal o formal i sempre que hi haja indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Igualtat, com més prompte millor, pot proposar les mesures cautelars que considere, i el Servei de Personal n'ha de resoldre l'aplicació, sempre que estiguen degudament justificades en dret, com per exemple:

- Separació de la persona denunciant i la presumpta persona assetjadora.
- Reordenació del temps de treball.
- Teletreball sempre que el lloc siga susceptible de ser realitzat en esta modalitat.

- Mobilitat funcional.
- Altres mesures que es consideren oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

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

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

4.2.9. DURACIÓ DEL PROCEDIMENT

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

4.2.10. DADES O TESTIMONIATGES FALSOS

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

4.2.11. ARXIVAMENT O CUSTÒDIA DE L'EXPEDIENT

Una vegada finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, s'ha de remetre tot l'expedient al Servei de Personal, per a arxivar-lo i custodiar-lo.

No és necessari guardar arxius escrits de les queixes presentades relatives als procediments de caràcter informal. Anualment, la Comissió d'Igualtat ha de realitzar una estadística, en la qual s'ha de limitar a expressar-hi el nombre de queixes tramitades i els tràmits realitzats, però sense identificar de cap manera les persones implicades, o els fets concrets de què es tractava.

La Delegació de Personal ha de disposar d'un arxiu d'accés restringit el qual ha d'incloure el registre de denúncies d'assetjament, el full de dades d'identificació, compareixences o denúncies per correu electrònic, l'informe de conclusions de la Comissió Instructora del cas, mesures cautelars cursades i l'informe de valoració amb les propostes de la Comissió d'Igualtat.

Les decisions preses després de la implementació del protocol són vinculants.

V. AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de València ha de realitzar el control i seguiment en l'aplicació d'este protocol amb la finalitat de comprovar el seu efectiu funcionament i eficàcia.

Si es detecten deficiències en la seua aplicació, la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de València ha de proposar-ne la modificació.

La Comissió d'Igualtat, anualment, ha de fer una memòria de les activitats realitzades al llarg de l'any. Esta relació ha d'incloure els informes de conclusions que hagen determinat la sol·licitud d'obertura d'un procediment disciplinari per la possible existència d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament discriminatori per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o qualsevol altra condició social o personal; els que hagen acordat la sol·licitud d'un procediment disciplinari per la possible existència d'alguna altra falta disciplinària, amb especial esment a aquells on s'haja conclòs la possible existència d'una denúncia falsa, i aquells que hagen determinat que no existeix, cap conducta infractora, així com totes les altres dades sobre esta matèria que siguen d'interés.

Segons els informes i avaluacions es poden fer canvis, si són necessaris, d'este protocol per a aconseguir-ne els objectius.

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

VI. DISPOSICIÓ FINAL

Este protocol entrarà en vigor l'endemà de publicar-lo en el *Butlletí Oficial de la Província*, després d'aprovar-lo la Junta de Govern Local, i estarà vigent fins a la seua eventual modificació o derogació per resolució expressa.

A partir de la seua entrada en vigor, es procedirà a la designació de les persones que conformaran les llistes per a nomenar les comissions instructores dels diferents procediments en els termes establits en l'article 4.2.1, i en el termini de tres mesos des de la seua entrada en vigor han d'estar realitzades les comunicacions i difusions a través de la intranet municipal i la pàgina web de l'Ajuntament de València, en els termes de l'article 3.5.2 d'este protocol.

ANNEX I

ANNEX II