

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

04479-2023-U

BENICARLÓ

ANUNCI DE L'APROVACIÓ DEFINITIVA DEL «PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'AJUNTAMENT DE BENICARLÓ»

Vist que la Corporació Municipal, en la sessió plenària núm. 6/2023 que va tenir lloc el dia 27 d'abril de 2023, amb caràcter ordinari i en primera convocatòria, va adoptar, entre altres, l'acord d'aprovar inicialment el «Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló».

Vist que al Butlletí Oficial de la Província de Castelló núm. 58 de 9 de maig de 2023, es va publicar anunci de l'aprovació inicial del referit Protocol.

Vist que dintre del període establert a l'article 49.b) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del Règim Local (LRBRL, d'ara endavant), que va finalitzar el 20 de juny de 2023, es va presentar en temps i forma un escrit d'al·legacions contra l'acord d'aprovació inicial del «Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló».

Vist que en la sessió plenària núm. 18/2023 que ha tingut lloc en data 31 d'agost de 2023, amb caràcter ordinari i en primera convocatòria, la Corporació Municipal ha resolt entre altres estimar les al·legacions presentades contra l'acord del Ple de data 27 d'abril de 2023, pel qual es va acordar aprovar inicialment el «Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló», així com aprovar de forma definitiva el referit Protocol, la redacció íntegra del qual, després de la resolució de les al·legacions presentades, es publica per a la seua entrada en vigor:

“PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Índex

0. Introducció-Preàmbul
 1. Objecte
 2. Marc normatiu
 3. Objectiu general i específics
 4. Àmbit d'aplicació
 5. Principis rectors i garanties del procediment
 6. Concepte i conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual i assetjament per raó de sexe.
- Possibles manifestacions.
1. Definicions
 2. Assetjament laboral
 3. Assetjament sexual
 4. Assetjament per raó del sexe
 5. Tipus d'assetjament
 7. La tutela preventiva davant de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe
 1. Declaració de principis: Tolerància zero
 2. Mesures preventives: sensibilització i informació
 8. El procediment d'actuació
 1. Comissió d'Atenció per als Casos d'Assetjament Laboral, Sexual i per Raó de Sexe
 2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia
 3. Mesures cautelars
 4. La fase preliminar o procediment informal

5. L'expedient informatiu o procediment formal
6. La resolució de l'expedient d'assetjament
 1. Causes especials d'actuació davant l'AEPD
 2. Mesures sancionadores
 3. Mesures addicionals
7. Seguiment
9. Implementació
10. Seguiment, revisió i avaluació del protocol
11. Model de queixa o denúncia

0. Introducció-Preàmbul

Tot el personal té dret a rebre un tracte respectuós en el seu lloc de treball, per tant, l'Ajuntament reconeix la necessitat de prevenir conductes que puguen suposar assetjament en el treball, del tipus que siga, fins i tot quan el comportament es produísca en l'àmbit digital, així com d'adoptar les mesures preventives necessàries i les sancions que, en el seu cas, corresponguen.

La Constitució Espanyola, dins del títol I, dedicat als drets i deures fonamentals, reconeix en el seu article 10 «la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres», com a fonament de l'ordre polític i de la pau social. A més, assenyalava en el seu article 14 que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social»; en el 15 que «tots tenen dret a la integritat física i moral»; en el 18 que «es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge»; i en el 35 que «tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de la seua família, sense que en cap cas pugua fer-se discriminació per raó de sexe». Finalment, indica la nostra Carta Magna que correspon als poders públics, conforme a l'article 9, «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 dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social» i, segons el 35, vetlar «per la seguretat i higiene en el treball».

En desenvolupament de l'anteriorment disposat es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que, en la seua pròpia exposició de motius, arreplega aquesta igualtat com un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans.

També en l'àmbit de la Unió Europea s'han dictat normes importants doncs, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, es considera que la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres és un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres. En desenvolupament d'aquesta previsió, la Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball «recomana als Estats membres que obliguen a les empreses i els poders públics, així com als interlocutors socials, a posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces, a preveure un sistema d'intercanvi d'experiències i a definir procediments adequats per a solucionar el problema de les víctimes d'assetjament i evitar que es repetisca; recomana, en aquest sentit, el desenvolupament de la informació i la formació dels treballadors, el personal que ocupa càrrecs directius, els interlocutors socials i els metges laborals, tant en el sector privat com en el públic; assenyalava en aquest sentit la possibilitat de designar a una persona de confiança en el lloc de treball, a la qual puguen recórrer els treballadors si així ho desitgen». També la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, prohibeix la discriminació en el treball i conté una sèrie de disposicions horitzontals que afecten els Estats membres.

Tornant a l'àmbit estatal, la major novetat de l'anteriorment citada Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat, la qual cosa implica una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugua generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'ací la consideració de la dimensió transversal de la igualtat.

La realització d'aquest protocol per a la prevenció i l'actuació davant qualsevol assetjament laboral, inclòs l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló, és una mostra

de la seua tolerància zero davant la concurrència en tota la seua organització de conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

L'elaboració d'aquest protocol, en referència a l'assetjament sexual o per raó de sexe, està regulat tant per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes com per la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, les quals estableixen que les administracions públiques han d'arbitrar procediments o protocols específics per a la prevenció, detecció primerenca, denúncia i assessorament a qui haja sigut víctima de conductes constitutives d'assetjament sexual i en l'assetjament per raó de sexe.

D'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament relacionat amb 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. Constitueix 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. A més, tot assetjament sexual i/o per raó de sexe es considerarà discriminatori. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

D'acord amb la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en la seua expressió física i també simbòlica, les violències sexuals constitueixen una de les violacions de drets humans més habituals i ocultes de totes les que es cometen a la societat espanyola, que afecten de manera específica i desproporcionada les dones. Es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, cosa que inclou l'assetjament sexual, entre d'altres. També inclou les comeses en l'àmbit digital.

Però hi ha altres regulacions que incideixen en aquest àmbit. Així, el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, exposa en el seu article 14, en relació amb els drets individuals dels empleats públics, identifica com un d'ells «el respecte de la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral». A més, en el seu article 95.2.b), tipifica com a falta disciplinària molt greu l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament laboral.

Per la seua banda, el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, arreplega com a dret bàsic dels treballadors en la relació de treball el «respecte de la seua intimitat i la consideració deguda a la seua dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe». A més, «el treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball»; dret que s'ha materialitzat mitjançant la Llei 31/1995, de 8 novembre, de prevenció de riscos laborals, l'exposició dels quals de motius assenyalen que té per objecte «la determinació del cos bàsic de garanties i responsabilitats necessàries per a establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i açò en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals».

Finalment, és important tenir en consideració, també, la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, atés que les conductes constitutives d'assetjament poden produir-se a través del tractament de dades personals que afecten la privacitat i la intimitat de les persones afectades.

Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en el treball, i en particular la seua identitat, tenen, amb caràcter general, la consideració de categories especials de dades personals.

A la vista de l'exposat i dels seus fonaments jurídics, aquest Protocol té per objecte prevenir i sancionar tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, creant un entorn respectuós amb la dignitat dels treballadors i fomentant les relacions igualitàries, a través de l'establiment de mesures preventives i de l'arbitri de procediments específics per a donar llera a les denúncies o reclamacions que puguen formular-se pels qui hagen patit conductes contràries a la dignitat d'homes i dones i, en el seu cas, sancionar les persones responsables d'aquestes conductes.

És per això que l'Ajuntament de Benicarló implanta un procediment de prevenció i actuació davant de qualsevol tipus d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, que s'ha negociat i acordat en l'espai de treball de les comissions negociadores. En aquest sentit, aquest Protocol estableix un mecanisme

que fixa com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugua resultar constituït d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe. S'estructura a través dels següents eixos:

- La tutela preventiva: la definició dels tipus d'assetjament, laboral, sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que pogueren ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament, la declaració de principis i la previsió de mesures preventives de sensibilització i d'informació.
- El procediments d'actuació: l'òrgan instructor, la queixa o la denúncia, les mesures cautelars, el procediment informal i el procediment formal.
- La resolució de l'expedient: l'òrgan resolutori, la identificació de mesures addicionals i sancionadores, si escau, i el seguiment de l'expedient.

1. Objecte

L'objecte d'aquest protocol és definir el marc d'actuació per a la prevenció i protecció dels empleats d'aquest Ajuntament en casos d'assetjament de qualsevol tipus en l'àmbit laboral, així com de les mesures destinades a l'atenció de la víctima, en casos de reclamacions o denúncies.

2. Marc normatiu

El Protocol per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló s'estableix per a complir amb el següent marc normatiu:

Àmbit d'aplicació	Normativa
Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Declaració Universal dels Drets Humans, 1948, (articles 3 i 5). • El Conveni número 111 de la OIT sobre la discriminació en l'ocupació, 1958. • La Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) i les seues recomanacions generals número 19 i 35. • La Plataforma d'Acció de Beijing. • Objectius de Desenvolupament Sostenible. ODS 5. Igualtat i gènere. ODS 8. Treball Decent i Creixement Econòmic.
Europeu	<ul style="list-style-type: none"> • La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació. • La Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a bens, serveis i subministres. • El Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluit contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), 2011. • Recomanació 92/131/CEE relativa a la protecció de la dignitat de les dones i els homes en el treball. • L'Acord marc europeu, de 26 d'abril de 2007, sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball.
Estatal	<ul style="list-style-type: none"> • La Constitució Espanyola, 1978 (articles 9, 1o, 14, 15 i 18). • Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic. • Reial decret legislatiu 2/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (article 4,2, 5, 17, 18, 50 i 54). • La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (articles 7, 46.3 i 48) • La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (article 14). • La Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisprudència social (96, 180.4 i 183). • 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 (articles 8.13 i 8.13 bis). • Llei 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (articles 172 ter i 184). • Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. • Pacte d'Estat contra la violència de gènere. • Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Autonòmic	<ul style="list-style-type: none">• Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana.• Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes.• Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en el àmbit de la Comunitat Valenciana.• Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista.
Local	<ul style="list-style-type: none">• I Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló.• El Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Benicarló (2008 – 2011).• L'Acord col·lectiu per al personal funcionari de l'Ajuntament de Benicarló (2008 – 2011).

3. Objectiu general i específics

Els objectius general i específics del present protocol són els següents:

L'objectiu general és:

- Articular les mesures necessàries per a previndre i combatre l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, establint un canal confidencial, ràpid i accessible per a gestionar les queixes o denúncies en l'àmbit intern de l'entitat.

Els objectius específics són els següents:

- Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe en tots els àmbits i estaments de l'organització.
- Manifestar la tolerància zero de l'entitat front les situacions d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe que puguen detectar-se en qualssevol estaments de l'organització.
- Facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament en les seues diferents modalitats d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.
- Implantar un procediment senzill, ràpid i accessible de queixa o denúncia confidencial que permet a les víctimes d'assetjament realitzar una denúncia de la situació que està patint.
- Investigar internament, de manera àgil, ràpida i confidencial les denúncies d'assetjament per a precisar si en l'entitat s'ha produït una situació d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
- Sancionar, en el seu cas, a la persona agressora d'assetjament i rescabalar a la víctima que ha patit una situació d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
- Fer costat a la persona que ha patit l'assetjament per a evitar la seua victimització secundària o revictimització i facilitar-li, en el seu cas, l'accés a l'acompanyament psicològic i social que precise.

4. Àmbit d'aplicació

El present protocol serà d'aplicació a les persones que desenvolupen la seua activitat a l'Ajuntament de Benicarló, independentment del vincle jurídic que les unisca a aquesta, ja siguen empleats/ades públics com membres de la corporació municipal. Per tant, serà d'aplicació no sols a la plantilla sinó també al col·lectiu de becaris/àries i al personal en formació contractat, entre altres, sempre que desenvolupen la seua activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'entitat.

També serà d'aplicació als treballadors/es autònoms o als treballadors/es d'empreses externes que presten el seus serveis per a l'Ajuntament de Benicarló i resulte implicat el personal d'aquest.

En aquest sentit, el protocol ha d'aplicar-se a les situacions d'assetjament laboral, sexual o assetjament per raó de sexe que puga manifestar-se en l'Ajuntament de Benicarló i que es produïska durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest, en tots aquests àmbits:

- en el lloc de treball, incloent els espais públics i privats que siguen un lloc de treball.
- en el lloc on es descansa, on es menja, en instal·lacions sanitàries o d'higiene, o en els vestuaris.
- en els desplaçaments, viatges, esdeveniments, activitats socials o de formació relacionades amb el treball.
- dins del marc de les comunicacions que estiguen relacionades amb el treball, incloses aquelles que es realitzen per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o cibernetament).
- en l'allotjament que puga proporcionar l'entitat
- en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

5. Principis rectors i garanties del procediment

El procediment del present protocol es regirà pels següents principis, que han de ser observats en tot moment:

- Prevenció i sensibilització de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
- L'Ajuntament vetlarà per la dignitat dels empleats/ades municipals i engegarà totes les mesures necessàries per a crear i protegir un entorn laboral lliure de tot tipus d'assetjament.
- Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- L'Ajuntament respectarà els principis de l'article 5 del Reglament general de protecció de dades i minimitzarà els tractaments de dades personals de les persones de la seua plantilla que puguen suposar un increment del risc de conductes constitutives d'assetjament. En qualsevol cas, tindrà en compte el possible impacte de gènere dels tractaments que es duguen a terme.
- Qualsevol persona que tinga coneixement d'una situació inclosa sota l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol té l'obligació de denunciar-la davant els seus superiors jeràrquics o davant la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral
- Les persones responsables dels diferents centres o unitats de treball tenen l'obligació de vetlar pel bon ambient laboral i parar esment a qualsevol situació que pugua suposar assetjament a qualssevol de les persones al seu càrrec.
- Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
- Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donen suport a la denúncia o denuncien suposats d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Diligència, celeritat, seguretat, coordinació i col·laboració en el procediment.
- Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- Investigació exhaustiva dels fets, confidencial i basada en els principis de confidencialitat i oralitat, que es resoldrà després de sentir les persones afectades i garantint la imparcialitat de qualsevol actuació.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades.
- Rescabament a la persona assetjada i protecció de la seua salut psicològica i física.
- Enfocament de gènere i drets humans en tot el procediment.
- L'Ajuntament reconeix el paper de la representació sindical en la prevenció, denúncia i vigilància del compliment de la normativa laboral i de condicions de treball, proporcionant la informació, així com el suport i la representació dels empleats que així ho sol·liciten. La representació sindical tindrà dret a estar informada sobre el nombre de denúncies, recerques i mesures que s'adopten en aquest àmbit.
- Se sancionaran els casos de denúncies, al·legacions o declaracions fets amb mala fe o aquells que les dades o els testimoniatges que s'aporten siguen falsos.

6. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Possibles manifestacions

6.1. Definicions generals

Persona protegida: Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es considere víctima d'assetjament laboral, inclòs el personal de pràctiques que poguera estar en l'Ajuntament

Persona denunciante: Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que haja plantejat una denúncia o la queixa d'assetjament laboral.

Persona denunciada: La persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del Protocol respecte de la qual es formule una denúncia o la queixa d'assetjament.

Assetjament psicològic o moral en el treball: Fustigació al qual, de forma sistemàtica i perllongada, es veu sotmesa una persona en l'àmbit laboral i que sol provocar-li seriosos trastorns psicològics.

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. En l'àmbit laboral pot presentar-se amb dues variants:

Xantatge sexual: Implica abús d'autoritat i es produeix quan la persona assetjada es veu obligada a triar entre sotmetre's als requeriments de l'assetjador o perdre determinats beneficis en la seua ocupació o condicions de treball.

Assetjament sexual ambiental: Comportament de naturalesa sexual que genera un ambient que resulta intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, desfavorable o agressiu a qui ho pateix.

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.

Assetjament discriminatori: Conducta no desitjada que, de manera injusta i desfavorable, diferència en el tracte a les persones en funció del seu origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i que suposa un atemptat contra la seua dignitat, creant un entorn intimidatori, ofensiu o humiliant.

6.2. Assetjament laboral

6.2.1. Definició d'assetjament laboral

L'article 173 del Codi Penal, assenyala que: «El que infligira a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seua integritat moral, serà castigat amb la 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 seua relació de superioritat, realitzen contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposen greu assetjament contra la víctima.»

L'assetjament laboral també conegut com a assetjament psicològic o mobbing es pot definir com «aquella situació de conflicte en què una persona o grup de persones exerceix una violència psicològica extrema (assetjament o fustigació), de manera sistemàtica i recurrent, almenys una vegada per setmana –durant un temps prolongat: més de sis mesos– sobre una altra persona en el lloc de treball amb la finalitat de destruir aquesta persona professionalment o personalment.»

L'assetjament psicològic en el treball com a risc laboral és definit per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) com l'«exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen front aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.»

En definitiva, l'assetjament moral o psicològic podem dir que és la situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen o col·laboren en l'exercici de violència psicològica cap a una o diverses persones realitzada amb una certa reiteració, en el lloc de treball, o amb motiu, ocasió o conseqüència de la prestació de treball, amb l'objectiu de substituir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seua reputació, minar la seua autoestima, pertorbar l'exercici de la feina de casa, degradar deliberadament les condicions de treball de les persones agredides, etc., produint un mal progressiu i lesiu a la seua dignitat.

6.2.2. Conductes constitutives

Sense ànim exclusiu ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament laboral les conductes que es descriuen a continuació:

6.2.2.1. Conductes verbals

- Cridar, avassallar o insultar la víctima quan està sola o en presència d'altres persones.
- Amençar de manera continuada a la víctima o coaccionar-la.
- Difamar la víctima, estenent per l'empresa o organització rumors maliciosos o calumniosos que menyscaben la seua reputació, la seua imatge o la seua professionalitat.
- Menysprear de manera contínua les opinions, propostes, solucions i treball de la persona afectada.
- Atacar les creences personals, ideologies i manera de ser de la persona assetjada.
- Atacs a les actituds i creences polítiques, religioses o a les conviccions d'una persona.
- Mofes respecte la nacionalitat o procedència d'una determinada persona.
- Bromes o comentaris ofensius sobre l'aparença, origen, condició... d'una persona.

6.2.2.2. Conductes no verbals

- Assignar objectius o projectes amb terminis que se saben inassolibles o impossibles de complir, i tasques que són manifestament inacabables en eixe temps.
- Controlar de manera desmesurada el rendiment d'una persona.
- Infravalorar o no valorar en absolut l'esforç realitzat per la víctima, negant-se a avaluar periòdicament el seu treball.
- Ridiculitzar el treball d'una persona, les seues idees o els resultats obtinguts davant la resta del personal, caricaturitzant-la o parodiant-la.

- Modificar sense dir res a la persona les atribucions o responsabilitats del seu lloc de treball.
- Canviar la ubicació d'una persona de manera injustificada i amb l'únic objectiu de separar-la dels seus companys.
- Tractar d'una manera diferent o discriminatòria, usant mesures exclusives contra la persona, amb la finalitat d'estigmatitzar-la davant altres companys o caps.
- Ignorar la persona o excloure-la, parlant només a una tercera persona present, simulant la seua no existència, menystenint-la.
- Retindre informació crucial per al seu treball o manipular-la per a induir la persona a error en el seu acompliment laboral, i acusar-la després de negligència o faltes professionals.
- Sobrecarregar la víctima, de manera selectiva, amb molta faena.
- Remoure-li responsabilitats clau dins de l'empresa, oferint-li a canvi tasques rutinàries, sense interès o, fins i tot, no assignar-li cap treball a realitzar. Això, amb la finalitat que s'avorrisca i acabe renunciant.
- Impedir el desenvolupament professional de la víctima, limitant o retardant l'accés a promocions i capacitacions.
- Ignorar els assoliments professionals de la víctima o atribuir-los maliciosament a altres persones o elements alienes a ella, com ara, la casualitat o la sort.
- Monitorar exhaustivament cada detall del treball de la persona amb la finalitat de trobar errors, acusar-la d'alguna cosa o atacar-la.
- Violar la privacitat de la persona assetjada revisant el seu correu, el seu telèfon, els seus documents, lloc de treball, etc.
- Destruir o sostroure elements claus del seu treball perquè la persona assetjada tinga menys oportunitats de realitzar adequadament les seues funcions.
- Castigar durament o impedir qualsevol iniciativa persona en el marc de les seues responsabilitats.

6.2.2.3. Comportaments físics

— Agressions físiques

6.2.2.4 Conductes que no seran assetjament laboral.

Es consideren conductes que no seran assetjament laboral les accions aïllades lleus sense persistència en el temps, ni intencionalitat, a més entre altres no ho seran la:

- Pressió legítima del superior jeràrquic.
- Revisió correcta per part d'un superior.
- Discussions legítimes.
- Rebre crítiques constructives.
- Fets aïllats, d'una discussió, mal humor puntual.
- La formulació de circulars o memoràndums.
- La sol·licitud de complir deures de col·laboració amb l'administració, quan siguen necessaris
- Les actuacions administratives encaminades a donar per acabat la relació laboral, amb base en una causa legal o una justa causa.
- L'exigència de complir les obligacions o deures, així com de no incórrer en les prohibicions.
- Les exigències de complir amb les estipulacions contingudes en els reglaments i particularitats del lloc de treball.

6.3. Assetjament sexual

6.3.1. Definició

D'acord amb l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

«1. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu....»

3. Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

En aquest sentit, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, l'article 13 relatiu a la prevenció i la sensibilització en l'Administració Pública incidix especialment en l'assetjament sexual, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

D'acord amb l'article 184 del Codi Penal:

«1. Qui sol·licite favors de naturalesa sexual, per a si o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis o anàloga, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqe a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostile o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de sis a dotze mesos o multa de deu a quinze mesos i inhabilitat per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de dotze a quinze mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o sobre una persona subjecta a guàrdia o custòdia, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que aquella puga tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena serà de presó de un a dos anys i inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de divuit a vint-i-quatre mesos.

3. Així mateix, si el culpable d'assetjament sexual l'haguera comès en centres de protecció o reforma de menors, centres d'internament de persones estrangeres o qualsevol altre centre de detenció, custòdia o acolliment, inclús d'estada temporal, la pena serà de presó d'un a dos anys. A més, s'inhabilitarà especialment per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de divuit a vint-i-quatre mesos, sense perjudici d'allò establert en l'article 443.2 del Codi Penal.

4. Quan la víctima estiga en una situació d'especial vulnerabilitat, per raó d'edat, malaltia o discapacitat, la pena s'imposarà en la seua meitat superior.

5. Quan, d'acord amb allò establert en l'article 31 bis del Codi Penal, una persona jurídica siga responsable d'aquest delictes, se li imposarà la pena de multa de sis mesos a dos anys. Ateses les regles establertes en l'article 66 bis, els jutges i tribunals podran així mateix imposar les penes recollides en les lletres b) a g) del apartat 7 de l'article 33 del Codi Penal.»

6.3.2. Conductes

Sense ànim exclusiu ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

6.3.2.1. Conductes verbals

— Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a la activitat sexual.

— Flirtejos ofensius.

— Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

— Telefonades o contactes per xarxes socials indesitjats.

— Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

6.3.2.2. 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 contingut sexual clar.

6.3.2.3. Comportaments físics

— Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

6.3.2.4. Assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual. Aquest consisteix a forçar la víctima a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball que afecten l'accés a la formació professional, l'ocupació continuada, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tinga el poder, siga directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

6.4. Assetjament per raó de sexe

6.4.1. Definició

D'acord amb l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament relacionat amb 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.

3. Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

4. 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.

En aquest sentit, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, l'article 13 relatiu a la prevenció i la sensibilització en l'Administració Pública incidix especialment en l'assetjament per raó de sexe, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

Requisits:

Per a 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:

- Fustigació: és tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que es percebuda per qui la pateix.
- Atemptat objectiu que s'origina externament i que es percep subjectivament per qui el pateix.
- Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, així com el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- Que no es tracte d'un fet aïllat.
- El motiu d'aquests comportaments ha de tindre a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només puguen afectar-los a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tinguen a veure amb les funcions reproductives o d'atenció que, com a conseqüència de la discriminació social, se'ls presumeixen inherent a elles.

En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també el poden patir els homes quan aquests exerceixen funcions, feines o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui assetgen per dedicar-se a l'atenció de menors o dependents.

6.4.2. Conductes constitutives

Com a exemple i sense ànim d'excloure o limitar, s'enumeren 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 i produir-se de manera reiterada.

6.4.2.1. Atacs amb mesures organitzatives

- Jutjar la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- Posar en dubte i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap faena o assignar faenes sense sentit o degradants.
- Negar i ocultar els mitjans per a realitzar el treball o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o a la qualificació de la persona, o que requerisquen una qualificació molt menor a la que es posseeix.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Robatori de pertinences, documents, ferramentes de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les ferramentes de treball i provocar-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que facen costat a la persona assetjada.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les telefonades, els missatges etc., de la persona.
- Negociació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

6.4.2.2. Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari o destinatària (la persona assetjada)

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expresse.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

6.4.2.3. Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits i insults.

- Telefonades que facen por.
- Provocar la persona i obligar-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seues pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seua salut.

6.4.2.4. Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeta a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

6.5. Tipus d'assetjament

Malgrat que els mètodes d'assetjament i les seues dinàmiques varien enormement entre cas i cas, es poden establir uns certs paràmetres que ajuden a distingir diferents tipus d'assetjament que es donen habitualment.

Si ens fixem en la dinàmica jeràrquica que existeix entre la víctima i l'agressor/a, podem separar l'assetjament en:

Assetjament vertical ascendent

Aquest tipus de fustigacions venen per part d'una persona o grup de persones que es troba en una posició jeràrquica inferior a la de la víctima, és a dir, subordinats assetjant el/la superior.

Assetjament vertical descendent

Aquest tipus d'assetjament ocorre quan un/a superior inicia accions d'assetjament psicològic contra una persona subordinada. La relació asimètrica de poder entre víctima i agressor/a fa que siga difícil defensar-se de l'assetjament, ja siga mitjançant la comunicació amb altres companys/es o superiors, o mitjançant la denúncia, ja que aquesta significarà molt probablement l'acomiadament de la persona assetjada.

Assetjament horitzontal

Assetjament que ocorre entre persones del mateix nivell. Les raons poden ser diverses, però sol donar-se quan l'agressor/a detecta una asimetria entre la posició jeràrquica entre ell/ella i la seua víctima, ja no per rang sinó simplement per altres factors com la personalitat, els estudis o el rendiment laboral.

També podem separar els diferents tipus d'assetjament psicològic segons la motivació que hi haja darrere de la fustigació de la víctima per part de l'agressor/a.

Assetjament estratègic

L'assetjament psicològic estratègic és aquell que ocorre per al benefici de l'agressor/a. Ja siga per a eliminar a un competidor/a per a un ascens o eliminar un subaltern/a per a no ser substituïts per aquesta persona. Aquest tipus d'assetjament psicològic destaca per ser una calculada estratègia per a eliminar una persona de l'ambient de treball o desgastar-la tant com perquè deixi de ser un inconvenient.

Assetjament pervers

L'assetjament psicològic pervers ocorre quan les persones instigadores no tenen cap motiu especial per a iniciar l'assetjament contra la víctima. És característic d'unes certes personalitats patològiques, que entren en aquesta mena de pràctiques d'abús psicològic amb l'única finalitat de traure satisfacció de les tortures exercides i l'efecte que provoquen en les víctimes.

Assetjament de direcció

Quan la direcció o caps de departament es posen d'acord per a assetjar un treballador/a. S'utilitzaran pràctiques vexatòries com la desqualificació del treball de la víctima o l'assignació de tasques que de primera mà es coneix que no poden ser completades. En alguns casos, s'assigna la víctima tasques mundanes i tedioses perquè siga la persona assetjada qui decidisca anar-se'n de l'empresa.

Assetjament disciplinari

L'assetjament psicològic disciplinari ocorre quan la personalitat o les accions de la víctima no encaixen amb l'ambient de treball. Pot ser vertical o horitzontal, però ocorre a causa d'una diferència d'opinions i manera de fer entre la víctima i els seus agressors.

7. La tutela preventiva davant de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe

7.1. Declaració de principis: Tolerància zero

L'Ajuntament de Benicarló formalitza la següent declaració de principis, per a subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat i les conductes que no són tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament és aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament labo-

ral, sexual o per raó de sexe que pugua manifestar-se en l'Ajuntament de Benicarló.

L'Ajuntament de Benicarló, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament laboral, sexual o d'assetjament per raó de sexe en la seua 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 no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugua generar igualment un mal a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc. Però encara així, serà sempre per definició el contrari de dignitat. L'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació en la dignitat de la persona que el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de l'Ajuntament de Benicarló no es permetran ni toleraran conductes que puguen ser constitutives d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seues manifestacions. L'Ajuntament de Benicarló sancionarà tant qui incórrega en una conducta ofensiva com qui la promoga, fomente i tolere. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem l'Ajuntament de Benicarló, així com d'aquelles persones que presten serveis. En especial, s'abstindran de tindre comportaments que resulten contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació i promouran sempre conductes respectuoses.

No obstant, si s'entén que està sent assetjat/assetjada o es té coneixement d'una situació d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant una queixa o una denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per a erradicar i reparar-ne els efectes.

L'Ajuntament de Benicarló, després d'instruir el corresponent expedient informatiu i que es confirme la concurrència d'assetjament laboral, sexual o assetjament per raó de sexe, sancionarà qui corresponga i es comprometrà a usar tot el seu poder sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

7.2. Mesures preventives: sensibilització i informació

Amb l'objectiu de sensibilitzar les treballadores i els treballadors de la importància de mantindre un entorn laboral respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones i fomentar valors d'igualtat entre dones i homes i previndre qualsevol situació d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe o situacions hostils encara que no resulten estrictament constitutives d'assetjament, es portaran a terme les següents mesures:

Publicitat i divulgació

- Comunicar l'aprovació del protocol a totes les persones que presten serveis en l'Ajuntament de Benicarló, a través del correu electrònic. També es publicarà en el web municipal, en la Intranet, al tauler d'anuncis, per escrit o a través de qualsevol altre mitjà que servisca per a donar a conèixer tant la seua existència com el seu coneixement.

- Facilitar a tot el personal com al personal de nou ingrés a l'Ajuntament de Benicarló aquest protocol.

- Informar del procediment d'actuació enfront de l'assetjament, així com de les garanties per al tractament de les denúncies o queixes al personal de l'Ajuntament de Benicarló.

- Oferir assessorament a qui haja sigut víctima de conductes d'assetjament laboral, sexual i/o assetjament per raó de sexe.

- Habilitar en la Intranet corporativa o en el wiki un espai destinat a la promoció de la igualtat entre dones i homes amb informació relativa a l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- Elaborar un manual d'acolliment i funcionament de l'Ajuntament de Benicarló, en el qual s'incloua la declaració de principis de tolerància zero i la definició de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe i la identificació de les conductes constitutives dels tipus d'assetjament de l'Ajuntament de Benicarló

Sensibilització i formació

- Fomentar la detecció primerenca de situacions d'assetjament laboral, sexual i assetjament per raó de sexe.

- Oferir informació i sensibilització al voltant de l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- Incorporar continguts relatius a la igualtat entre dones i homes en el treball, en la formació de pre-

venció de riscos laborals.

- Realitzar accions formatives.
 - Elaborar i difondre codis de bones pràctiques, a més de informar de les conductes que es consideren assetjament laboral, sexual i assetjament per raó de sexe i de les sancions que implica en l'àmbit de la seua organització
 - Realitzar campanyes de informatives i de sensibilització amb la participació conjunta de l'organització i la representació legal i/o sindical.
 - Oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, autoritats públiques i als càrrecs públics electes.
- De recerca, coneixement i avaluació
- Realització d'estadístiques sobre intervencions i casos d'assetjament succeïts en l'organització.
 - Avaluació de riscos que permeten detectar amb la deguda antelació situacions d'assetjament, especialment en els col·lectius més susceptibles de patir-ho.
 - Avaluació i revisió periòdica del Protocol.
 - Seguiment dels casos de baixes mèdiques produïdes com a conseqüència d'una situació d'assetjament en el treball.

En tot cas, aquestes mesures es deuen contemplar al I Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló.

8. El procediment d'actuació

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

Esquema de fases i terminis del procediment d'actuació

1. Presentació de queixa
2. Reunió de l'òrgan instructor del procediment d'assetjament. Termini màxim: 5 dies laborals des de la recepció de la queixa.
3. Fase preliminar o procediment informal (potestativa). Termini màxim: 10 dies laborals.
4. Expedient informatiu o procediment formal. Termini màxim: 15 dies laborables prorrogables per altres 5 dies laborals més.
5. Resolució de l'expedient d'assetjament. Termini màxim: 5 dies laborals.
6. Seguiment. Termini màxim: 30 dies naturals.

8.1. Comissió per als casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe

La Comissió d'Atenció per als Casos d'Assetjament Laboral, Sexual i per Raó de Sexe té com a objectiu la instrucció i el seguiment dels casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe. En tot moment, es garantirà al màxim la confidencialitat de qualsevol procediment instructor.

8.1.1. Composició

La Comissió, òrgan instructor, tendirà a la representació paritària entre l'entitat i les persones treballadores. També tendirà a la presència equilibrada entre dones i homes. Estarà integrada per les 5 persones anomenades per l'Alcaldia, amb els seus suplents, prèvia consulta al Comitè de Seguretat i Salut en el treball i a la Comissió d'Igualtat per un període de quatre anys.

Han de formar part de la Comissió, les persones que ocupen els següents càrrecs:

- Tècnic/a de Recursos Humans
- Delegat/ada de Prevenció de Riscos Laborals
- 2 representants de les persones treballadores
- Agent d'Igualtat

Una vegada nomenades aquestes persones, es farà públic aquest nomenament per al general coneixement de tot el personal de l'Ajuntament.

Els membres de la Comissió han d'actuar de manera independent i imparcial i s'han de comprometre a guardar confidencialitat respecte de tots els fets i dades dels quals tinguen coneixement com a conseqüència de la seua condició de membre de la Comissió, en particular d'aquells que provenen de la tramitació d'un procediment regulat en el present Protocol. Les seues decisions s'han d'adoptar per majoria.

Adicionalment, la Comissió, ja siga per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afecta-

des, podrà sol·licitar la participació dels serveis jurídics de l'Ajuntament de Benicarló o d'una persona externa experta, que podrà acompanyar la instrucció del procediment.

8.1.2. Formació

Per a la seua designació es tindrà en compte preferentment la seua formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes i concretament en assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.

Els membres de la Comissió una vegada constituït ha de rebre, en cas de no acreditar-la, formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

8.1.3. Incompatibilitats

Són d'aplicació als membres de la Comissió les normes sobre abstenció i recusació previstes en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. En concret, no participaran en procediments d'assetjament quan concórrega alguna de les següents causes:

- Tindre interès personal en la denúncia que es tracte o en una altra en la resolució de la qual poguera influir la d'aquella.

- Tindre relació de parentiu amb qualssevol de les persones interessades.

- Tindre amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones interessades.

- Estar adscrit/a al mateix departament o àrea que la persona denunciada o la presumpta víctima.

No poden ser integrants de l'òrgan instructor, les persones físiques condemnades per sentència judicial en casos d'assetjament o discriminació. Tampoc poden ser-ho les empleades o empleats que hagen sigut objecte de sanció o expedient per aquests motius. A aquests efectes, les persones que en siguen membres han d'aportar-hi el certificat negatiu de delictes penals i de delictes de naturalesa sexual.

Tampoc podrà formar part de l'òrgan instructor el personal al servei de l'Ajuntament de Benicarló ni els corporatius/ves que hagen sigut part activa en un conflicte laboral en el qual haja recaigut una sentència judicial ferma que condemne l'Ajuntament de Benicarló per incompliment de la llei de prevenció de riscos laborals.

8.1.4 Funcionament

Són funcions de la Comissió:

- Rebre les denúncies per assetjament en l'àmbit laboral, sexual o per raó de sexe.

- Informar la persona denunciada sobre l'existència de la denúncia i donar-li audiència.

- Prestar assessorament, informant les persones interessades sobre els seus drets i les obligacions, procediments previstos en aquest Protocol, etc.

- Verificar els fets arrellegats en la denúncia, a fi de decidir si escau o no tramitar cap procediment.

- Tramitar la denúncia i, si escau, elaborar l'informe de valoració amb les conclusions de la recerca, que servirà de base perquè la persona responsable de Recursos Humans dicte resolució definitiva.

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 laboral, sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies o investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que puga afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

L'inici del procediment instructor començarà amb la recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, conforme amb el procediment establert en el present protocol per a la seua presentació. La Comissió es reunirà en el termini màxim de cinc dies laborables a la data de recepció.

Les decisions de la Comissió es prendran de forma consensuada, sempre que siga possible i, en defecte d'això, per majoria.

8.2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es considere víctima d'assetjament en l'àmbit laboral, sexual o per raó de sexe, o qualsevol altra persona dins d'aquest àmbit d'aplicació que tinga coneixement que s'està donant aquesta situació, pot presentar una denúncia escrita, segons el model que consta com a annex a aquest Protocol, i aportar indicis suficients, davant qualsevol membre de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral o directament davant el seu/la seua responsable.

La denúncia, queixa o comunicació, es presentarà preferentment a través d'un correu electrònic que s'ha d'enviar a confidencial@benicarlo.org. A aquest correu només tindran accés els membres de la Comissió. Si no és possible presentar-ho per correu electrònic, també es podrà fer mitjançant un sobre tancat amb la denúncia de la situació d'assetjament.

Les denúncies seran secretes, però no poden ser anònimes. L'Ajuntament de Benicarló ha de garantir la confidencialitat de les parts afectades. Si la denúncia es presenta per una tercera persona, ha d'informar-se la presumpta víctima, que ha de corroborar-la per escrit en el termini màxim de tres dies hàbils.

Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Benicarló han de saber que no seran sancionats per activar el protocol, llevat que hi haja engany o mala fe. Si s'interposa una reclamació, aquesta, en un principi, no serà qüestionada. En tot cas, no anirà en detriment del dret de presumpció de innocència.

En l'annex es posa a disposició del personal de l'Ajuntament de Benicarló el model que figura en aquest protocol per a la formalitzar la denúncia o queixa.

Una vegada s'haja rebut la denúncia o s'haja corroborat, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament laboral, Sexual o per Raó de Sexe es reunirà en el termini de cinc dies laborables a fi de realitzar una breu anàlisi sobre la situació descrita i confirmar la veracitat dels fets, així com descartar incongruències i imprecisions.

Com a resultat d'aquesta primera anàlisi, la Comissió podrà:

a) Arxivar la denúncia, ja siga per desistiment de la presumpta víctima o perquè faltaven indicis fundats d'assetjament.

b) Identificar la situació denunciada com a assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i iniciar, prèvia conformitat de la presumpta víctima, la fase informal del procediment.

c) Identificar la situació denunciada com a assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i iniciar la fase formal del procediment.

La Comissió designarà la persona que actuarà com a secretari/ària del procediment instructor. A més, amb la finalitat de garantir la intimitat i la confidencialitat de l'expedient, el secretari/ària assignarà un codi identificatiu a la denúncia que figurarà en tota la documentació que es genere a partir d'aquest moment. A més, el secretari/ària del procediment instructor ho posarà immediatament en coneixement de l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal.

L'inici del procediment instructor previst en el present protocol no afecta el dret de les persones implicades a sol·licitar les actuacions administratives o de qualsevol tipus que s'estimen oportunes. Tampoc al seu dret de la tutela judicial efectiva en els termes prevists en l'article 24 de la Constitució Espanyola.

En cas de que es presente una denúncia penal o els fets puguen ser constitutius de delictes o falta segons les normes penals, se suspendrà el procediment instructor i, si escau, es comunicarà a l'autoritat judicial competent.

En ambdós casos, el procediment instructor se suspendrà fins que recaiga resolució judicial sobre aquest. En tot cas, l'òrgan instructor podrà proposar a l'òrgan resolutori l'adopció de les mesures cautelars necessàries.

8.3. Mesures cautelars

Per a garantir la protecció de les persones implicades en el procediment, quan es considere que hi ha indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral, Sexual i per Raó de Sexe, podrà sol·licitar, al llarg del tot el procediment, de manera fundada a l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal, l'adopció de les mesures cautelars necessàries, amb caràcter provisional, amb la finalitat d'evitar majors perjudicis. Així, entre altres, sense ànim exclusiu ni limitatiu, es podran adoptar les següents mesures:

- Informar les persones responsables dels departaments afectats.
- Separar la presumpta víctima i de la persona denunciada.
- Canviar de lloc de treball i/o torn-horari de treball o d'ubicació, però, tenint en compte que en cap cas s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'entitat.
- Cessar en funcions el presumpte infractor, en els casos més greus, degudament justificats i sempre que la conducta d'assetjament poguera ocasionar perjudicis al servei.
- Qualsevol altra mesura que s'estime necessària per a evitar majors perjudicis per a les persones afectades i per a l'Ajuntament.

En tot cas, les mesures cautelars no han de suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades.

8.4. La fase preliminar o procediment informal

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

Una vegada s'haja rebut la queixa o denúncia, la Comissió entrevistarà la persona afectada. Podrà també entrevistar la persona que és presumptament l'agressora o totes dos parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una duració màxima de deu dies laborables, comptadors des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la Comissió.

Només en el cas exclusiu de l'assetjament laboral, es podria tractar de solucionar la situació de conflicte amb el diàleg entre les parts.

Per a fer-ho, la Comissió podrà designar una persona neutral que exercirà tasques de mediació entre les parts. En tot cas, la participació de les parts en aquest procediment de mediació serà voluntària.

Són funcions del mediador/a:

- Atendre la presumpta víctima d'assetjament.
- Entrevistar-se amb les parts i els testimonis, per a recabar tota la informació que siga necessària.
- Accedir a tots els mitjans de prova i la informació que considere necessaris.
- Redactar un informe amb les seues conclusions, que serà remès a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral.

En cas que de l'informe de conclusions del mediador es constate la falta d'indicis suficients per a considerar els fets com a assetjament laboral, la denúncia s'arxivarà. També s'arxivarà en cas que desistisca la presumpta víctima.

En aquest termini, de deu dies laborables, la Comissió donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorarà la consistència de la denúncia i indicarà la consecució o no de la finalitat del procediment. A continuació, si escau, proposarà les actuacions que estime convenients, inclosa l'apertura de l'expedient informatiu.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, i protegirà la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tindre accés la citada Comissió.

No obstant, la Comissió, segons siga la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, que comunicarà a les parts. Així mateix, si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la Comissió es passarà a tramitar l'expedient informatiu.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal.

Així mateix, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, el delegat/ada de prevenció de riscos laborals i la Comissió de Negociació Seguiment del Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló, que han de guardar sigil sobre la informació a què tinguen accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

8.5. L'expedient informatiu o procediment formal

En cas que no s'active la fase preliminar o quan el procediment no es puga resoldre malgrat que s'haja activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Laboral, Sexual o per Raó de Sexe realitzarà una investigació, on es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposen, convocar reunions o requerir tota aquella documentació que siga necessària, sense perjudici d'allò disposat en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones a què es demane col·laboració han d'actuar-hi amb la major diligència possible.

En el desenvolupament del procediment, primer es donarà audiència a la persona assetjada i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, siga o no representant legal o sindical, que haurà de guardar sigil sobre la informació a què tinga accés.

La Comissió podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxim confidencialitat respecte a tot allò que poguera tindre coneixement o que poguera tindre accés sobre el conflicte en qüestió. A més, estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la Comissió.

Finalitzada la recerca, la Comissió estendrà una acta on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i recaptades conloent si, en la seua opinió, hi ha indicis o no d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la Comissió instarà l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal a adoptar les mesures sancionadores oportunes.

Si de la prova practicada no s'apreciaren indicis d'assetjament, l'òrgan instructor farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no haver-hi assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, l'òrgan instructor d'assetjament instarà igualment l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal a adoptar mesures que al respecte es consideren pertinents.

Les decisions de la Comissió es prendran de forma consensuada, sempre que siga possible i, en defecte d'això, 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.

Totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la persona denunciant, a la persona assetjada com a la persona denunciada. Cap de les parts podrà rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Per a la prova de la culpabilitat de la persona denunciada, es requerirà la concurrència d'indicis en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguen 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 què tinguen accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a quinze dies laborals. Si concorren raons que exigeixen, per la seua complexitat, un major termini, l'òrgan instructor podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas els cinc dies laborals de més.

8.6. La resolució de l'expedient d'assetjament

L'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal actuarà com a òrgan resolutori.

Una vegada rebudes les conclusions de la Comissió, l'òrgan resolutori adoptarà les mesures que considere oportunes en el termini de cinc dies laborals i serà l'únic capacitat per a decidir al respecte.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a l'òrgan instructor (la Comissió), que haurà de guardar sigil sobre la informació a què tinga accés.

Així mateix, la decisió adoptada també es comunicarà a la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló i al delegat/ada de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

Per tant, en funció dels resultats descrits en l'acta de la Comissió sobre el procediment instructor, l'òrgan resolutori procedirà a:

a) Arxivar les actuacions.

b) Adoptar les mesures que considere oportunes. Sense ànim exclusiu ni limitatiu, es podran adoptar les següents mesures: separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, canviant-la de lloc, torn o horari, entre d'altres. En cap cas s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'entitat.

En tot cas, l'òrgan resolutori estendrà acta al respecte.

Sense perjudici d'allò establert en el punt anterior, en funció dels resultats del procediment instructor, si escau es podrà sancionar la persona agressora, d'acord amb les faltes disciplinàries i les sancions previstes en el règim disciplinari del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

8.6.1. Causes especials d'actuació davant l'AEPD

En els casos en els quals l'assetjament es produïra a través de tractaments il·lícits de dades personals, la persona afectada podrà sol·licitar la tutela dels seus drets, interposar una reclamació que reporta en un procediment sancionador, o sol·licitar mesures cautelars urgents a l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD).

En situacions excepcionalment delicades, quan les imatges incloguen contingut sexual o mostren actes de violència, posant en alt risc els drets i les llibertats dels afectats, l'AEPD disposa d'un Canal prioritari per a comunicar la difusió il·lícita d'aquest contingut sensible, amb l'objectiu de donar una resposta ràpida a aquesta situació.

8.6.2. Mesures sancionadores

L'article 26, Règim disciplinari i procediment sancionador, de l'Acord col·lectiu per al personal funcionari de l'Ajuntament de Benicarló estableix que «s'estarà a allò regulat en les normes que regulen aquestes matèries»

Les faltes comeses per les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol es classificaran atenent la seua importància, reincidència i intenció en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb

el que es disposa en el vigent ordenament jurídic laboral. En conseqüència, les sancions que l'Ajuntament podrà imposar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, són les establides en el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre; en el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i en la restant normativa de desenvolupament.

En aquest sentit, l'article 95.2 b) del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic estipula que l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe són faltes disciplinàries molt greus.

«Article 95. Faltes disciplinàries.

(...) 2. Són faltes molt greus:

(...) b) 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 assetjament moral, sexual i per raó de sexe.»

Les sancions previstes en l'article 96 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic són les següents:

«Article 96. Sancions.

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament, i que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.

b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions semblants a les que exercien.

c) Suspensió ferma de funcions, d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.

d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.

e) Demèrit, que consistirà en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f) Advertència.

g) Qualsevol altra que establisca la llei.

2. La readmissió del personal laboral fix és procedent quan siga declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, la distracció o la negligència que es revele en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o la reincidència, així com el grau de participació.»

En cas que la sanció a la persona agressora no siga l'extinció del vincle contractual, l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquella persona treballadora quan es reincorpore en cas que s'haja produït una suspensió, o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació.

En tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió i serà necessària la seua posterior vigilància i control per part de l'entitat.

Si la sanció imposada no implica l'acomiadament disciplinari de la persona agressora, la sanció inclourà, en tot cas, l'assistència a cursos de formació en matèria d'igualtat, específicament en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Si la presumpta persona assetjadora quedara fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol i, en conseqüència, l'Ajuntament de Benicarló no poguera aplicar el procediment amb la seua totalitat, l'Ajuntament de Benicarló podrà dirigir-se a empresa o entitat competent a fi d'adoptar les mesures oportunes. Si escau, podrà sancionar la persona responsable i advertir-la que, si no ho fa, la relació mercantil que les uneix podrà extingir-se.

8.6.3. Mesures addicionals

En cas que quedara constatada l'existència d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, la Comissió podrà proposar a l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal l'adopció de les següents mesures addicionals:

- Donar suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificar les condicions laborals que, amb previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Adoptar mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Reiterar la Declaració de principis: tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Realitzar noves accions formatives i sensibilitzar la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'entitat.

8.7. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, l'òrgan instructor estarà obligat a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'estendrà una acta que recollirà les mesures que s'han d'adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es seguisquen produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i les propostes sancionadores. L'acta es remetrà a l'Alcaldia o regidor/a en qui delegue les competències de personal, a la representació legal i sindical de les persones treballadores, al delegat/ada de prevenció de riscos laborals i a la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló, respectant la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

9. Implementació

Entrarà en vigor amb la seua aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Benicarló, prèvia aprovació per la Mesa General de Negociació, i la seua posterior publicació definitiva en el BOP de Castelló.

Aquest protocol s'integrarà en el I Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló com un annex.

El contingut del Protocol per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament laboral, sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló serà d'obligat compliment.

L'inici del procediment instructor previst en el present protocol no afecta el dret de les persones implicades a sol·licitar les actuacions administratives o de qualsevol tipus que s'estimen oportunes. Tampoc el seu dret a la tutela judicial efectiva en els termes prevists en l'article 24 de la Constitució Espanyola.

10. Seguiment, revisió i avaluació del protocol

La Comissió d'Atenció per als Casos d'Assetjament Laboral, Sexual i per Raó de Sexe serà l'encarregada d'efectuar un oportú seguiment, revisió i avaluació del Protocol per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe en l'Ajuntament de Benicarló. Aquest protocol es revisarà en els supòsits i terminis prevists en el I Pla d'igualtat de personal de l'Ajuntament de Benicarló.

En tot cas, el protocol es revisarà en els següents supòsits:

- En qualsevol moment al llarg de la seua vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació enfront de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.
- Quan es pose de manifest la seua falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball o organització.
- Quan una resolució judicial condemne a l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determine la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

A més, també es reunirà anualment per a elaborar un informe del conjunt de les seues actuacions en el qual es valorarà l'eficàcia del procediment i, si escau, la necessitat d'adaptar-lo. El citat informe s'entregarà a la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló. En tot cas, es respectarà el dret a la intimitat i a la confidencialitat de les persones implicades.

En cas de futures revisions o modificacions de la normativa en la qual s'emmarca aquest protocol, estarà a disposició de la normativa vigent en cada moment.

El procés de modificació del protocol és competència del Ple de l'Ajuntament de Benicarló, prèvia aprovació del Ple de les Comissions de Seguretat i Salut i la Negociadora i de Seguiment del Pla d'igualtat del personal de l'Ajuntament de Benicarló.

11. Model de queixa o denúncia

MODEL QUEIXA O DENÚNCIA DE L'AJUNTAMENT DE BENICARLÓ	
I. Persona que informa dels fets	
<input type="checkbox"/> Persona que ha patit assetjament	
<input type="checkbox"/> Altres (Cal especificar-ho)	
II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament	
Nom	
Cognoms	
DNI	
Lloc	
Tipus contracte/Vinculació laboral	
Telèfon	
A/e	
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 o empresa:	
IV. Descripció ¹	
V. Testimonis o proves ²	
V. Sol·licitud	
Atès que he presentat la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS LABORAL, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) davant de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA), sol·lito que s'inicie el procediment previst en el protocol.	
Localitat i data:	Firma de la persona interessada:
A l'atenció de l'òrgan instructor del procediment de queixa davant de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe de l'Ajuntament de Benicarló	

1 Cal incloure un relat dels fets denunciats, adjuntar els fulls numerats que siguin necessaris i incloure les dates en les quals van tindre lloc els fets sempre que siga possible

2 En cas que hi haja testimonis indiqueu-ne els nom i cognoms. Adjunteu qualsevol mitjà de prova que considereu oportú.»

El que es fa públic en compliment d'allò que es disposa a l'article 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de las Bases del Règim Local.

Contra el present acord, que posa fi a la via administrativa, es podrà interposar recurs contenciós administratiu, en el termini de dos mesos comptats des de l'endemà de la seua publicació, davant el Jutjat contenciós administratiu amb seu a la ciutat de Castelló de la Plana, d'acord amb el que disposa l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció contenciós administrativa.

La regidora delegada de Recursos Humans (D.A. 29/06/2023)
María Aránzazu García Roldán
(Signat digitalment l'1 de setembre de 2023)