

Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives.

– CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

Índex

1.

Compromís i àmbit d'aplicació _____ 4

2.

Normativa de referència i definició _____ 5

3.

Motivació _____ 7

4.

Objectius _____ 8

5.

Divulgació del protocol _____ 9

6.

Procediment general _____ 10

7.

Duració, obligatorietat de compliment i entrada en vigor _____ 15

8.

Diagrama de protocol _____ 16

Anex I.

Conductes constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe _____ 17

Anex II.

Model de queixa o denúncia _____ 18

1.

Compromís i àmbit

L'Ajuntament d'Ontinyent i les persones que conformen la Comissió d'igualtat remarquen el dret de tota persona treballadora a ser tractada amb dignitat. Amb el present protocol, l'Ajuntament d'Ontinyent manifesta que no tolerarà cap conducta constitutiva d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en tota la seua organització.

Amb l'adopció d'este protocol, l'Ajuntament d'Ontinyent adquireix el compromís amb la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seues manifestacions, informant de la seua aplicació a tot el personal que presta serveis en la seua organització, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produïsquen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'este:

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) En els llocs on la persona treballadora descansa o menja, en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguen relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació.
- e) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball..

2.

Normativa de referència i definició d'aplicació

La Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en el que es refereix a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional, i a les condicions de treball defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe i estableix que estes situacions es consideraran discriminatòries, i per tant, es sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual, que acompanya a la Recomanació de la Comissió Europea de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, enumera una sèrie de conseqüències que l'assetjament sexual produeix en l'entorn laboral, que justifica suficientment la conveniència, tant per a la plantilla com per a l'empresa, d'intervenir sobre este problema.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment en el seu Títol IV s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per a garantir la igualtat entre el personal en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. S'inclou a més, entre els drets laborals de la plantilla, la protecció davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En l'article 7, defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe:

1. Sense perjudici de l'establert en el Codi penal, als efectes d'esta Llei 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.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret, a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En l'article 48:

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i han d'incidir especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi els comesos en l'àmbit digital.

Amb esta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. La representació dels treballadors i treballadores ha de contribuir a prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, amb especial atenció a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi els comesos en l'àmbit digital, mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'estos i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguen coneixement i que el puguen propiciar.

Igualment, l'article 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, diu:

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

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici de l'establert en la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una queixa o denúncia.

D'altra banda, 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, a l'article 2.1 disposa que l'empresa és el subjecte responsable de les infraccions que es produïsquen en la relació laboral. Al seu article 8.13 considera una infracció molt greu de l'ordenament social, l'assetjament sexual, quan es produïska dins de l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, qualsevol que siga el subjecte actiu de la mateixa.

Esta norma també considera l'assetjament per raó de sexe en el art. 8.13 bis, una infracció molt greu quan es produïsquen dins de l'àmbit a què arriben les facultats de direcció empresarial, siga quin siga el subjecte actiu d'este, sempre que, conegut per l'empresari, este no haguera adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

En la determinació de la sanció serà necessari incloure aquelles situacions que suposen agreujant:

- L'especial vulnerabilitat de la víctima (precarietat laboral i contractual, discapacitat, edat,...)
- La subordinació respecte de la persona agressora
- La reincidència en la conducta d'assetjament

El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball N°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 a l'àmbit laboral.

També l'article 184 del Codi Penal, sanciona les situacions d'assetjament sexual.

El RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El 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.

D'altra banda, la legislació autonòmica, en concret la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, en el seu article 23 fa referència a l'assetjament sexual, i també la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, al seu article 30.

3. Motivació

Amb la finalitat d'assegurar que totes les persones que treballen per a esta institució gaudisquen d'un entorn de treball en el qual la dignitat de la persona siga respectada, l'Ajuntament d'Ontinyent determina rebutjar l'assetjament d'arrel, en totes les seues formes o modalitats.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'estes 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 fins i tot i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

L'Ajuntament sancionarà tant a qui incórrega en una conducta ofensiva com a qui la promoga, fomenta o tolere. Tot el personal de l'Ajuntament d'Ontinyent té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem la plantilla de l'Ajuntament d'Ontinyent. Especialment, s'abstindran de tindre comportaments que resulten contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que està sent assetjada o de tindre coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar este protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per a la seua erradicació i reparació.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, l'Ajuntament d'Ontinyent sancionarà a qui corresponga, comproment-se 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.

4. Objectius

4.1 OBJECTIU GENERAL

Este protocol té per objecte establir les mesures necessàries per a previndre i actuar davant d'una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'Ajuntament d'Ontinyent, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sanció internes i les seues garanties en el cas que alguna persona treballadora presente queixa en estes matèries.

4.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

L'Ajuntament d'Ontinyent proporcionarà a les persones caps de departament de cadascuna de les àrees d'este Ajuntament, a la Comissió de prevenció de riscos laborals i a la Comissió d'igualtat, la formació, capacitació i informació sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i sobre l'adopció del present protocol en particular, concretant-se esta actuació en les següents mesures:

- Informar de comportaments que no són adequats en el desenvolupament del treball, configurats en l'annex específic d'este protocol. Esta llista sols servirà d'exemple d'alguns comportaments inadequats.

- Estendre esta política sobre assetjament sexual i per raó de sexe a tots els nivells en l'organització. Tant el personal al cap dels departaments, delegació de prevenció i especialment el departament de personal, observaran i estaran especialment vigilants respecte a la incidència de conductes d'assetjament sexual en el treball.

- Informar que l'assetjament sexual en el treball està tipificat com una falta molt greu, que serà objecte de la corresponent sanció. Açò sense perjudici de les sancions que corresponguen segons la legislació vigent.

- Descriure amb detall el procediment per a obtenir ajuda i el plantejament de queixes davant una possible situació d'assetjament sexual i per raó de sexe, assegurant el suport del personal delegat de prevenció, del servei de prevenció i del servei mèdic, garantint tant el tractament seriós, rigorós i confidencial de les dades per part de l'organització, com el compromís que no es consentirà la persecució de cap persona empleada que plantege una reclamació o que col·labore o ajude a realitzar-la.

- Aconseguir que la tramitació de la queixa siga desenvolupada amb sensibilitat i el respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

5. Divulgació del protocol

Amb la finalitat de garantir l'eficax prevenció dels comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant este protocol, l'Ajuntament d'Ontinyent procedirà a una divulgació sistemàtica i continuada del seu contingut a tots els nivells de l'organització.

Es facilitarà a totes les persones que treballen en l'Ajuntament tota la informació necessària, assegurant que coneguen l'existència del present protocol i s'incorporarà a la pàgina web i a la intranet municipal. S'informarà al personal de nou ingrés dels principis rectors d'este protocol.

6.

Procediment general

6.1. COMISSIÓ INSTRUCTORA

La Comissió instructora serà l'encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a este protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en esta organització.

Es constitueix una Comissió instructora i de seguiment per als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que estarà formada per tres persones com a mínim que la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat designe per a instruir el procediment:

Cap del departament de personal i modernització

Tècnica d'igualtat

Funcionari/a de la Comissió d'igualtat

Suplència: Funcionari/a de la Comissió d'igualtat

El personal adscrit a la Comissió instructora quedarà reflectit en l'acta de la reunió de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat on es determine.

La Comissió instructora tindrà una duració de quatre anys. Les persones indicades que formen esta Comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstindre's d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'estes causes, no es produïra l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'esta persona o persones de la Comissió.

Addicionalment, esta Comissió, ja siga per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la participació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

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

6.2 INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA

Les persones treballadores de l'Ajuntament d'Ontinyent han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació esta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada la Comissió instructora que s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, l'Ajuntament d'Ontinyent garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

La comunicació de la queixa o denuncia podrà ser realitzada per la persona afectada o per una altra que tinga coneixement d'actes d'assetjament sexual i per raó de sexe, i haurà de dirigir-se per escrit o oralment a la Comissió d'igualtat o al correu electrònic protocolplaigualtat@ontinyent.es creat per a l'efecte. Hi haurà un model d'instància al portal de l'empleat i empleada.

Rebuda la queixa o denúncia en qualsevol de les modalitats apuntades anteriorment, les persones encarregades de tramitar la queixa la posaran immediatament en coneixement de la Comissió d'igualtat i esta convocarà la Comissió instructora que es reunirà en un termini màxim de 5 dies. Serà necessària per a l'inici del procediment la comunicació de la queixa o denuncia.

6.3 FASE PRELIMINAR

Esta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expresse sobre este tema la víctima. La pretensió d'esta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la Comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor o agressora o a totes dues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Este procediment informal o fase preliminar tindrà una duració màxima de set dies a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la Comissió instructora. En este termini, la Comissió instructora donarà per finalitzat esta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de finalitzar el procediment i, si escau, proposant les actuacions que estime convenientes, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tindre accés a ell la citada Comissió.

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

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en esta fase preliminar i se n'informarà a l'Ajuntament.

Així mateix, s'informarà a la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de seguiment del pla d'igualtat, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

6.4 L'EXPEDIENT INFORMATIU

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

La Comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després d'entrevistar les persones afectades i testimonis que es proposen, celebrar reunions o requerir quant documentació siga necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

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

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

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada.

Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, siga o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tinga accés.

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

Finalitzada la investigació, la Comissió alçarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimoniatsges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seua opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament 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 instructora instarà l'Ajuntament d'Ontinyent a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en el cas de ser molt greu, proposar l'inici d'expedient disciplinari.

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

Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la Comissió instructora d'assetjament instarà igualment a l'Ajuntament d'Ontinyent a adoptar mesures que sobre este tema es consideren pertinents.

En el si de la Comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fora 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 i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la persona denunciant com a la víctima.

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

Esta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies. De concórrer raons que exigisquen, per la seua complexitat, major termini, la Comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'este termini sense superar en cap cas altres deu dies més.

6.5 LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

L'Ajuntament d'Ontinyent una vegada rebudes les conclusions de la Comissió instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de 5 dies, sent l'única capacitada per a decidir sobre este tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la Comissió instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés.

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

En funció dels resultats anteriors, l'Ajuntament d'Ontinyent procedirà a:

- a. Arxivar les actuacions, estenent acta sobre este tema.

b. Adoptar quantes mesures estime oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la Comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera d'exemple poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'Ajuntament en este sentit, les següents:

c. Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'Ajuntament.

d. Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

El compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de mesures, sent necessària la seua posterior vigilància i control per part de l'Ajuntament. L'Ajuntament d'Ontinyent adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torne a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'Ajuntament.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan haja romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'Ajuntament d'Ontinyent.

6.6 SEGUIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies, la Comissió instructora estarà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'este seguiment s'alçarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuen produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà al departament de personal, a la representació legal de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

7. Duració, obligatorietat de compliment i entrada en vigor

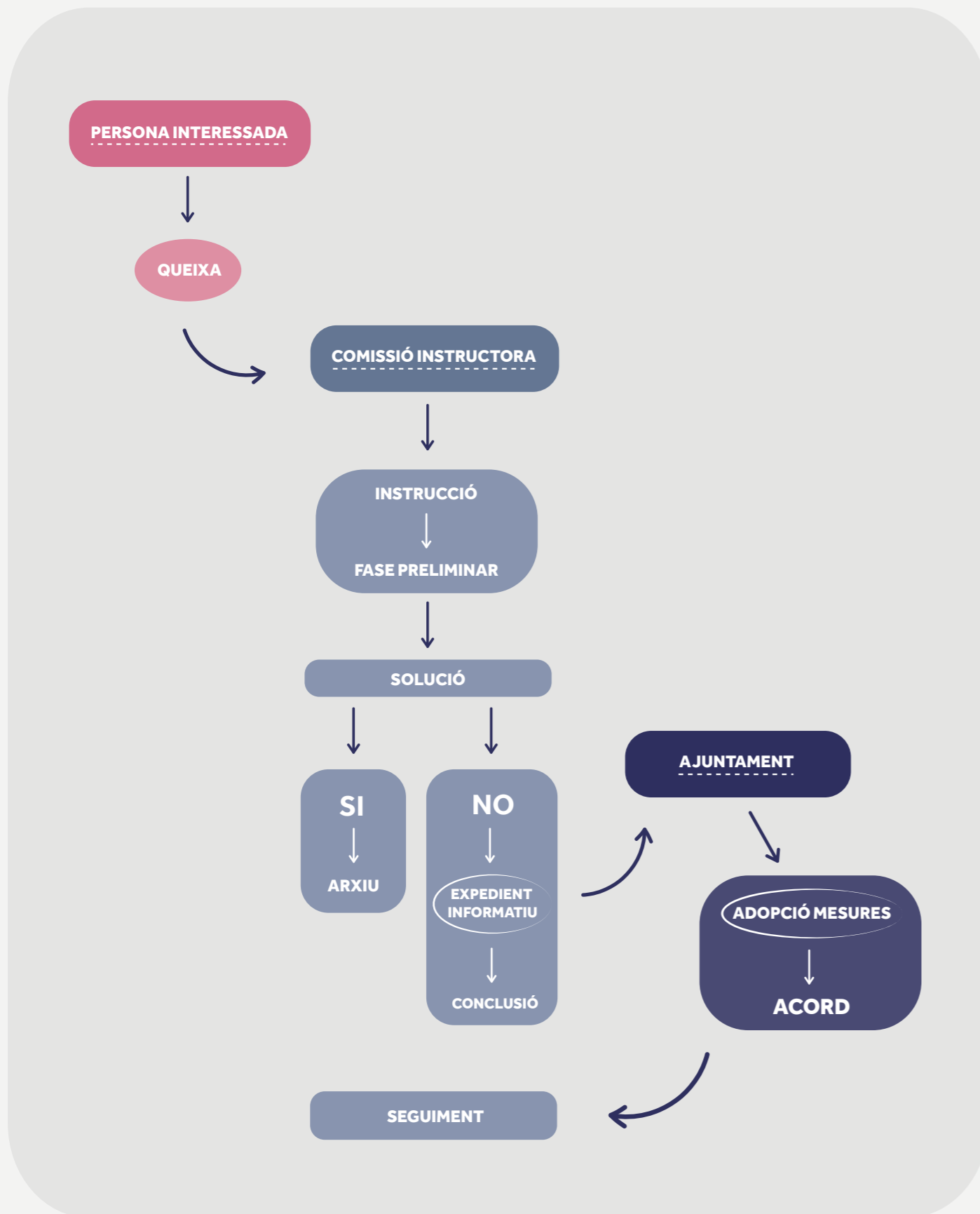
El contingut del present protocol és d'obligat compliment, i entrarà en vigor quan siga aprovat pel Ple i serà incorporat en el II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ontinyent, i tindrà la mateixa vigència que el II Pla d'Igualtat 2022-2026.

Este protocol ha estat elaborat i aprovat en la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Ontinyent el 15 de novembre de 2022 i serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el Pla d'Igualtat en el que s'integra.

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

8.

Diagrama del protocol



Annex I.

Conductes constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe

Com a mena d'exemple i sense ànim d'excloure ni limitar, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

- Invasió de l'espai físic excessiu i innecessari repetidament per part d'un company o cap.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o besos no desitjats.
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Sentir-se pressionat per alguna persona de l'àmbit laboral per a mantenir relacions o eixir junts.
- Insinuació per part d'un superior d'aconseguir millores a canvi de favors de tipus sexual.
- Patir freqüents o tocaments indesitjats.
- Patir assalt o agressió sexual per part d'alguna persona del treball, riures i burles sobre la seua sexualitat.
- Comentaris o acudits sexuals sobre la persona assetjada.
- Pressió per a obtenir una cita o favors sexuals.
- Grapeig sexual, gestos sexuals, o dibuixos, caricatures o fotos sexuals.
- La manipulació de la reputació personal o professional d'una persona, pel fet de ser dona.
- L'abús de poder a través del menyspreu persistent de la tasca d'una persona per ser de sexe contrari a la persona que assetja, mitjançant la fixació d'objectius amb terminis poc raonables o inassolibles, o l'assignació de tasques impossibles.
- El control o el monitoratge pervers, desmesurat o inadequat del rendiment d'una persona per ser d'un altre sexe.
- La denegació inexplicable o infundada de períodes de llicència i formació.
- El buidament gradual de l'exercici de les funcions inherents al seu lloc de treball, amb la finalitat de danyar a la persona per raó del seu sexe.
- L'intent de perjudicar a la persona mitjançant la interposició de mesures administratives que signifiquen el seu bloqueig o perjudici professional per ser dona.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats.

Annex II.

Model de queixa o denúncia

| | |
|---|------------------|
| NOM I COGNOMS DE LA PERSONA QUE INFORMA DELS FETS | |
| NOM I COGNOMS DE LA PERSONA QUE PATEIX L'ASSETJAMENT | |
| DADES DE LA PERSONA AGRESSORA | |
| DESCRIPCIÓ DELS FETS: | |
| | |
| TESTIMONIS I PROVES: | |
| | |
| SOL·LICITUD D'INICI DEL PROCEDIMENT: | |
| | |
| DATA | SIGNATURA |

A l'atenció de la Comissió instructora del procediment de queixa d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'Ajuntament d'Ontinyent.