

2026

I PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ

DAVANT L'ASSETJAMENT
SEXUAL, L'ASSETJAMENT
PER RAÓ DE SEXE I ALTRES
CONDUCTES CONTRA LA
LLIBERTAT SEXUAL DE
**L'AJUNTAMENT DE
LLAURÍ**





ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. DECLARIACIÓ DE PRINCIPIS.....	4
3. OBJECTIUS.....	6
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	8
5. PRINCIPIS.....	10
6. CONCEPTES I DEFINICIONS.....	13
7. MESURES DE PREVENCIÓ, ACTUACIÓ I PROTECCIÓ.....	17
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES ADOPTADES.....	22
9. VIGÈNCIA I REGISTRE.....	24



1. INTRODUCCIÓ.

En el marc del **II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Llaurí** i amb la finalitat de garantir la protecció efectiva dels drets fonamentals de les persones en l'àmbit laboral, aquesta entitat impulsa l'aprovació del seu **I Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual**.

Les parts signants d'aquest protocol, que integren alhora la Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Llaurí, assumeixen el compromís de promoure i garantir un entorn de treball segur, saludable, respectuós i lliure de qualsevol forma de violència, discriminació o assetjament. En aquest sentit, reconeixen la necessitat de disposar d'un instrument específic que permeti prevenir, detectar i actuar de manera adequada, eficaç i immediata davant qualsevol conducta que pugui vulnerar la dignitat, la llibertat sexual, la integritat física o moral i els drets de les persones treballadores.

Mitjançant la publicació i l'aprovació d'aquest protocol, l'Ajuntament de Llaurí reafirma el seu compromís institucional amb la igualtat efectiva entre dones i homes, la tolerància zero davant qualsevol manifestació d'assetjament o violència sexual i la consolidació d'una cultura organitzativa basada en el respecte, la igualtat de tracte i la no-discriminació.

La dignitat de la persona, el dret a la integritat física i moral, el respecte a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge, així com la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació, constitueixen drets fonamentals reconeguts en els articles 10, 14, 15 i 18 de la Constitució Espanyola. Igualment, aquests drets troben protecció en els articles 4 i 17 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; en els articles 7, 8 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; i en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que reconeix el dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Així mateix, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, reforça les obligacions de les organitzacions públiques i privades en aquesta matèria i estableix, en el seu article 12, el deure de promoure condicions de treball que impedeixen la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual



i la integritat moral, amb especial incidència en la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

En compliment d'aquest marc normatiu i en coherència amb els principis i objectius recollits en el II Pla d'Igualtat, l'Ajuntament de Llaurí aprova el present protocol com a instrument específic per a la prevenció, la detecció i la intervenció davant possibles situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual que es produeixen en l'àmbit laboral.

D'acord amb el que disposa l'annex del Reial decret 901/2020, aquest protocol incorpora, com a mínim, els **continguts** següents:

- La **declaració de principis** i la definició de les conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual, amb la finalitat de facilitar-ne la identificació i prevenció.
- El **procediment intern** de comunicació, queixa o denúncia, així com les mesures d'actuació i protecció que resulten procedents.
- Les **actuacions** de prevenció, informació, sensibilització i formació dirigides al conjunt de la plantilla.
- La **garantia de confidencialitat** durant tot el procediment i el respecte a la dignitat, la intimitat i els drets de les persones afectades.
- El respecte al **principi de presumpció d'innocència** de la persona presumptament assetjadora.
- L'aplicació dels **principis** de diligència, celeritat, imparcialitat, objectivitat i eficàcia en la tramitació de les actuacions.
- La **protecció** integral de les persones afectades i la garantia dels seus drets laborals, socials i professionals.



2. DECLARIACIÓ DE PRINCIPIS.

L'Ajuntament de Llaurí manifesta el seu compromís ferm amb la **protecció de la dignitat de les persones**, la garantia de la llibertat sexual, la igualtat de tracte i d'oportunitats i el respecte als drets fonamentals en l'àmbit laboral. En conseqüència, declara la seua **tolerància zero** davant qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o qualsevol altra forma de violència o conducta contra la llibertat sexual que pugui produir-se en el desenvolupament de l'activitat professional.

Totes les persones tenen dret a desenvolupar la seua activitat en un **entorn laboral segur, saludable, inclusiu i respectuós, lliure de qualsevol forma de discriminació**, intimidació, humiliació, violència o assetjament. Aquest dret resulta exigible amb independència del sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, l'origen racial o ètnic, la nacionalitat, la religió o conviccions, l'edat, la discapacitat o qualsevol altra circumstància personal, familiar, social o laboral.

L'Ajuntament de Llaurí considera que qualsevol conducta que atempte contra la llibertat sexual, la dignitat o la integritat física, psicològica o moral de les persones constitueix una vulneració greu dels principis que han de regir les relacions laborals i la convivència professional, i actuarà amb la màxima diligència per a prevenir-la, detectar-la i eradicar-la.

En compliment de les seues obligacions en matèria de **prevenció de riscos laborals, igualtat i protecció dels drets fonamentals**, adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'aparició de conductes constitutives d'assetjament o violència sexual, així com per a garantir una resposta ràpida, eficaç i adequada davant qualsevol situació que pugui produir-se. A aquest efecte, es compromet a destinar els recursos humans, materials i organitzatius necessaris per a la correcta aplicació d'aquest protocol.

L'àmbit de protecció d'aquest protocol s'estén a tot el personal de l'ajuntament, amb independència de la naturalesa de la seua relació jurídica o professional, i també a qualsevol persona que mantinga una relació de prestació de serveis, col·laboració, pràctiques formatives o qualsevol altre vincle amb l'entitat, sempre que els fets es produeixin en el marc de l'activitat institucional o amb ocasió d'aquesta.

L'Ajuntament garanteix a les persones que es consideren afectades per possibles situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres



conductes contra la llibertat sexual el **dret a comunicar els fets i a activar els mecanismes previstos** en aquest protocol, assegurant en tot moment la confidencialitat, la protecció de la seua intimitat, la prohibició de represàlies, el respecte a la seua dignitat i la tutela efectiva dels seus drets.

Igualment, es garanteix el respecte als drets de totes les persones implicades en el procediment, especialment els principis de contradicció, imparcialitat, objectivitat i presumpció d'innocència de la persona denunciada, sense perjudici de l'adopció de les mesures cautelars o de protecció que resulten necessàries en cada cas.

La **prevenció** constitueix un element essencial de la política institucional de l'Ajuntament de Llaurí. Per aquest motiu, es promouran de manera periòdica **actuacions d'informació, sensibilització i formació** dirigides a tota la plantilla, amb la finalitat de fomentar el coneixement d'aquest protocol, facilitar la identificació precoç de conductes inadequades i consolidar una cultura organitzativa basada en el respecte mutu, la corresponsabilitat, la igualtat efectiva entre dones i homes i la prevenció de qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència sexual.

Totes les persones que formen part de l'entitat comparteixen la responsabilitat de contribuir a la creació i manteniment d'un entorn laboral respectuós i lliure de violència, col·laborant activament en la prevenció, detecció i erradicació de les conductes regulades en aquest protocol.



3. OBJECTIUS

El present protocol té per objecte establir el **marc d'actuació de l'Ajuntament de Llaurí** per a la prevenció, detecció, investigació i actuació davant les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes que atempten contra la llibertat sexual que puguin produir-se en l'àmbit laboral, garantint la protecció dels drets fonamentals de les persones i el manteniment d'un entorn de treball segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de violència o discriminació.

Aquesta finalitat general es concreta en l'**establiment d'un procediment intern clar, accessible, àgil**, que permeti actuar amb la màxima diligència davant qualsevol situació susceptible de constituir una vulneració de la llibertat sexual o de la dignitat de les persones treballadores, assegurant en tot moment la confidencialitat de les actuacions, la protecció de les persones afectades i el respecte als drets de totes les parts implicades.

Així mateix, aquest protocol constitueix una **eina preventiva** orientada a fomentar una cultura organitzativa basada en el respecte mutu, la igualtat efectiva entre dones i homes, la no-discriminació i la tolerància zero davant qualsevol manifestació d'assetjament o violència sexual. Amb aquesta finalitat, l'Ajuntament impulsarà mesures de sensibilització, informació i formació dirigides al conjunt de la plantilla, amb l'objectiu de facilitar la identificació precoç de conductes inadequades i reforçar la capacitat de prevenció i detecció de l'organització.

Igualment, el protocol pretén **garantir l'acompanyament, la protecció i el suport adequat a les persones** que puguin resultar afectades per les conductes regulades en aquest document, així com a aquelles altres persones que participen en el procediment en qualitat de testimonis, representants, persones acompanyants o persones de suport.

3.1. Objectius específics:

Per a la consecució d'aquestes finalitats, el protocol estableix els **objectius específics** següents:

- a) **Prevenir** l'aparició de conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual mitjançant l'adopció de mesures preventives adequades.



- b) **Promoure** una cultura organitzativa basada en el respecte a la dignitat de les persones, la igualtat de tracte, la corresponsabilitat i la convivència laboral saludable.
- c) Facilitar la **identificació precoç** de situacions de risc o de possibles conductes constitutives d'assetjament o violència sexual.
- d) Establir **mecanismes accessibles**, segurs i eficaços per a la comunicació, denúncia i tramitació de les situacions regulades en aquest protocol.
- e) Garantir una **actuació ràpida, coordinada, confidencial, imparcial i eficaç** davant qualsevol comunicació o denúncia presentada.
- f) Assegurar la **protecció integral de les persones afectades**, evitant qualsevol situació de victimització secundària o represàlia.
- g) Garantir el **respecte als drets de totes les persones implicades** en el procediment, inclosos els principis de contradicció, imparcialitat, objectivitat i presumpció d'innocència.
- h) Proporcionar **informació, orientació i suport** a les persones afectades durant totes les fases del procediment.
- i) Impulsar accions permanents de **sensibilització, informació i formació** en matèria d'igualtat, prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual.
- j) Contribuir a la **millora contínua de les polítiques internes** de prevenció i actuació davant les violències sexuals i les conductes discriminatòries en l'àmbit laboral.
- k) Consolidar un **entorn de treball segur, inclusiu, respectuós i lliure** de qualsevol forma d'assetjament, discriminació o violència.



4. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El present Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes que atempten contra la llibertat sexual serà **aplicable en tot l'àmbit organitzatiu i funcional de L'Ajuntament de Llaurí**.

Les seues disposicions seran d'aplicació a la **totalitat del personal al servei de l'Ajuntament**, amb independència de la naturalesa jurídica de la seua relació —funcionarial, laboral, temporal, interina o qualsevol altra modalitat de vinculació administrativa o professional—, així com a totes aquelles persones que, sense mantenir una relació laboral directa amb l'entitat, hi prestin serveis, desenvolupen activitats formatives o de pràctiques, hi col·laboren o tinguen qualsevol relació professional, institucional o de prestació de serveis vinculada a l'activitat de l'entitat.

Igualment, aquest Protocol serà aplicable a qualsevol conducta susceptible de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o qualsevol altra actuació que atempte contra la llibertat sexual, incloses aquelles exercides a través de mitjans digitals, tecnològics o de comunicació electrònica, sempre que es produeixen en l'entorn laboral, amb ocasió del treball, en connexió amb l'exercici de les funcions professionals o com a conseqüència de la relació derivada de l'activitat desenvolupada en l'Ajuntament.

A títol merament enunciatiu i no limitatiu, aquest àmbit **comprèn les conductes que es produeixen**:

- En qualsevol centre, dependència, instal·lació o espai físic adscrit a l'Ajuntament de Llaurí.
- En espais complementaris o annexos al lloc de treball, incloent-hi zones de descans, menjadors, serveis higiènics o qualsevol altra dependència d'ús comú.
- Durant reunions de treball, desplaçaments professionals, comissions de servei, activitats formatives, jornades tècniques, actes institucionals o qualsevol altra activitat relacionada directament o indirectament amb l'exercici professional.
- En activitats socials, culturals, divulgatives o formatives organitzades, promogudes o patrocinades per l'Ajuntament.
- En l'àmbit digital o virtual, mitjançant l'ús de correu electrònic, telefonia, aplicacions de missatgeria instantània, xarxes socials, plataformes corporatives,



videoconferències o qualsevol altre canal tecnològic relacionat amb l'activitat laboral o professional.

- Durant els desplaçaments d'anada o tornada al lloc de treball, quan els fets estiguen directament vinculats a l'activitat laboral o a la relació professional existent.

L'aplicació d'aquest Protocol s'estendrà igualment a les conductes produïdes per terceres persones alienes a la plantilla —persones usuàries, proveïdores, empreses contractistes, personal extern o qualsevol altra persona vinculada circumstancialment a l'activitat de l'Ajuntament de Llaurí — quan aquestes conductes afecten persones incloses dins del seu àmbit subjectiu d'aplicació.



5. PRINCIPIS.

L'aplicació i interpretació del present Protocol es regirà pels principis següents:

a) Tolerància zero i compromís institucional

L'Ajuntament de Llaurí manifesta el seu rebuig absolut davant qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o qualsevol altra actuació que atempte contra la llibertat sexual, i assumeix el compromís ferm d'actuar de manera immediata davant qualsevol indicatiu, comunicació o denúncia d'aquestes conductes.

La prevenció, detecció i eradicació d'aquestes situacions constitueixen una responsabilitat compartida per tota l'organització, sense perjudici de la responsabilitat específica que correspon als òrgans de direcció, gestió de personal i persones amb funcions de comandament.

b) Respecte a la dignitat, integritat i drets fonamentals

Totes les actuacions desenvolupades en el marc d'aquest Protocol garantiran el respecte a la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual, la intimitat, l'honor i la resta de drets fonamentals de totes les persones implicades.

Aquest deure de protecció comprendrà tant la persona presumptament afectada com la persona denunciada, evitant qualsevol actuació que pugui comportar revictimització, estigmatització o exposició innecessària.

c) Igualtat de tracte i no-discriminació

Es garantirà la igualtat de tracte i d'oportunitats de totes les persones, sense cap discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, origen racial o ètnic, edat, discapacitat, religió, conviccions o qualsevol altra circumstància personal o social.

d) Prevenció, sensibilització i formació

La prevenció constitueix l'eix central de l'actuació institucional en aquesta matèria. L'Ajuntament impulsarà accions permanents de formació, informació i



sensibilització dirigides a tota la plantilla, orientades a promoure una cultura organitzativa basada en el respecte, la convivència, la igualtat efectiva i la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament o violència sexual.

e) Confidencialitat, reserva i protecció de dades personals

Totes les persones que intervenen en qualsevol fase del procediment estaran obligades a guardar la més estricta confidencialitat i reserva respecte de la informació coneguda amb motiu de la seua participació.

La informació obtinguda serà tractada exclusivament per a les finalitats derivades de l'aplicació d'aquest Protocol, amb ple respecte a la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals.

A fi de garantir la màxima protecció de les persones implicades, podran adoptar-se mecanismes de codificació o anonimització de la documentació, sempre que siguin compatibles amb les garanties procedimentals i amb el dret de defensa.

f) Diligència, celeritat i eficàcia

Les actuacions es desenvoluparan amb la màxima diligència, rapidesa i eficàcia, evitant dilacions indegudes i procurant una resposta àgil, proporcional i adequada a la naturalesa dels fets denunciats.

La rapidesa en la intervenció haurà d'orientar-se tant a evitar la prolongació de situacions lesives com a garantir una resolució efectiva.

g) Imparcialitat, objectivitat i contradicció

La tramitació del procediment es regirà pels principis d'independència, neutralitat, objectivitat, contradicció i audiència, garantint el dret de totes les parts a ser escoltades, formular al·legacions i aportar els elements de prova que consideren pertinents. La valoració dels fets es realitzarà amb criteris objectius i amb ple respecte a les garanties d'un tractament just i equitatiu.

h) Presumpció d'innocència i dret de defensa

Durant tota la tramitació del procediment es respectarà la presumpció d'innocència de la persona denunciada, així com el seu dret a ser informada dels fets que se li atribueixen, a conèixer el procediment seguit i a exercir plenament el seu dret de defensa.



i) Protecció integral i garantia d'indemnitat

L'Ajuntament de Llaurí adoptarà les mesures necessàries per a protegir la seguretat, salut, dignitat i drets de les persones afectades.

Queda expressament prohibida qualsevol represàlia, tracte advers o conseqüència negativa contra les persones que, de bona fe, formulen una comunicació o denúncia, participen en una investigació o col·laboren en l'aplicació del present Protocol. Aquesta protecció s'estendrà igualment a testimonis, acompanyants i persones col·laboradores.

j) Perspectiva de gènere i enfocament de drets humans

La interpretació i aplicació d'aquest Protocol es realitzarà incorporant la perspectiva de gènere i un enfocament basat en els drets humans, atenent les possibles situacions de desigualtat estructural, discriminació o relacions de poder que puguin incidir en la producció, percepció o impacte de les conductes regulades.

k) Reparació, restitució i protecció social

Quan es constati l'existència de conductes incloses en l'àmbit d'aquest Protocol, l'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per a fer-les cessar de manera immediata i, si escau, procurar la reparació integral dels danys ocasionats. Així mateix, es promourà la restitució de la persona afectada en les seues condicions laborals i professionals anteriors, així com l'accés als recursos de suport que resulten necessaris, incloent-hi l'atenció psicològica especialitzada, l'assessorament jurídic i qualsevol altra mesura de protecció o assistència adequada.



6. CONCEPTES I DEFINICIONS.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, considera l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a manifestacions de discriminació, en defineix el contingut i estableix l'obligació d'adoptar mesures específiques per a prevenir, detectar i, si escau, actuar davant estes conductes.

Així mateix, esta norma reconeix expressament la protecció davant la discriminació derivada de l'embaràs, la maternitat i l'exercici dels drets de conciliació, així com la garantia d'indemnitat davant qualsevol represàlia derivada de la denúncia o oposició a conductes discriminatòries.

D'acord amb la normativa vigent, als efectes del present Protocol s'entén per:

a) Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat per la persona que el rep, que tinga com a propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat, especialment quan cree un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Esta conducta pot manifestar-se de manera puntual o reiterada i pot produir-se tant dins com fora del centre de treball quan guarde relació amb l'activitat professional o institucional.

b) Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, o vinculat als estereotips, rols o expectatives associades al sexe, que tinga com a finalitat o produïsca l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de generar un entorn intimidatori, degradant, humiliant, ofensiu o discriminatori.

Es consideraran igualment manifestacions d'assetjament o discriminació per raó de sexe les conductes o decisions desfavorables vinculades a:

- L'embaràs.
- La maternitat o paternitat.
- La lactància.
- L'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- L'assumpció de responsabilitats familiars o de cures.



- L'exercici dels drets relacionats amb la corresponsabilitat.

També tindrà la consideració de discriminació per raó de sexe el condicionament d'un dret, benefici, expectativa professional o situació administrativa a l'acceptació d'una conducta constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

- **Elements configuradors de l'assetjament per raó de sexe.**

Perquè una situació puga ser qualificada com a assetjament per raó de sexe, hauran de concórrer, amb caràcter general, els elements següents:

- L'existència d'una conducta hostil, ofensiva o vexatòria.
- La vulneració objectiva de la dignitat de la persona afectada.
- La percepció subjectiva de menyspreu, humiliació o intimidació.
- La possible afectació concurrent d'altres drets fonamentals, especialment el dret a la igualtat, a la integritat moral i a la no discriminació.

- **Exemples orientatius**

Sense caràcter exhaustiu, poden constituir assetjament per raó de sexe:

- El tracte desfavorable pel simple fet de ser dona o home.
- La invisibilització, exclusió o desvaloració professional per raó de sexe.
- L'assignació de funcions per davall de la qualificació professional basada en estereotips de gènere.
- Les valoracions professionals esbiaixades o discriminatòries.
- La limitació d'accés a promoció, formació, retribució o oportunitats professionals per motius relacionats amb el sexe, l'embaràs o la maternitat/paternitat.
- Els comentaris estereotipats, paternalistes o desqualificadors basats en rols de gènere.

c) Assetjament digital o ciberassetjament

Es considera assetjament digital qualsevol conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe exercida a través de tecnologies de la informació i la comunicació.

La seua existència no queda exclosa pel fet que les conductes es produïsquen fora del centre de treball o de l'horari laboral, sempre que guarden connexió amb l'activitat professional, institucional o amb l'entorn relacional derivat de les funcions desenvolupades en l'àmbit de l'Ajuntament.



○ **Exemples orientatius**

- L'accés no autoritzat a dispositius o comptes personals amb finalitat de control o vigilància.
- L'enviament reiterat de missatges ofensius, intimidatoris o de contingut sexual no desitjat.
- La difusió d'imatges o continguts íntims sense consentiment.
- La manipulació o alteració d'imatges amb finalitat vexatòria o denigrant.
- La creació de perfils falsos per ridiculitzar, desacreditar o assetjar una persona.
- La difusió de rumors o insinuacions de contingut sexual.
- L'extorsió sexual mitjançant canals digitals.
- La subscripció fraudulenta a servicis o espais digitals amb finalitat humiliant o perjudicial.

○ **Conductes expressament prohibides**

Es consideraran, en tot cas, conductes discriminatòries i expressament prohibides en l'àmbit de l'Ajuntament de Llaurí:

- L'assetjament sexual.
- L'assetjament per raó de sexe.
- Qualsevol orde, instrucció o pressió dirigida a discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.
- Qualsevol represàlia contra les persones que denunciïn, col·laboren o participen en procediments d'investigació o actuació previstos en este Protocol.

D'altra banda, l'**article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal**, tipifica el delictes d'assetjament sexual i estableix les corresponents responsabilitats penals quan, en l'àmbit d'una relació laboral, docent, de prestació de servicis o anàloga, es genere una situació objectivament intimidatòria, hostil o humiliant. Es preveu una especial agravació, entre altres supòsits, quan:

- Existeixi prevalença derivada d'una situació de superioritat laboral, jeràrquica o funcional.
- Els fets es produeixen en centres de protecció, custòdia o acolliment.
- La víctima es trobe en situació d'especial vulnerabilitat per raó d'edat, malaltia o discapacitat.



- La responsabilitat puga ser exigida a una persona jurídica en els termes legalment previstos.

En coherència amb este marc normatiu, el present Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual de l'Ajuntament de Llaurí expressa el **compromís institucional de previndre, detectar, abordar i erradicar qualsevol conducta d'esta naturalesa**, garantint entorns segurs, respectuosos, igualitaris i lliures de discriminació per a tot el personal, persones usuàries i qualsevol persona vinculada a l'activitat de l'Ajuntament.



7. MESURES DE PREVENCIÓ, ACTUACIÓ I PROTECCIÓ

L'Ajuntament de Llaurí adoptarà les mesures necessàries per a previndre, detectar i actuar davant qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres conductes que atempten contra la llibertat sexual, garantint una resposta àgil, confidencial, imparcial i respectuosa amb els drets de totes les persones im.

a) Mesures preventives:

Amb caràcter preventiu, l'Ajuntament impulsarà les actuacions següents:

Formació

Es desenvoluparan accions formatives específiques dirigides a tot el personal, orientades a:

- Identificar conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual.
- Donar a conèixer els drets i garanties reconeguts en este Protocol.
- Capacitar el personal en la detecció primerenca i actuació adequada davant possibles situacions d'assetjament.
- Formar específicament les persones responsables de la instrucció i tramitació dels expedients.

Sensibilització i informació

L'Ajuntament promourà actuacions periòdiques de sensibilització i informació dirigides a tota la plantilla, mitjançant:

- Difusió del contingut del present Protocol.
- Campanyes de conscienciació sobre tolerància zero davant qualsevol conducta d'assetjament.
- Difusió dels canals de comunicació i denúncia.
- Promoció d'una cultura organitzativa basada en el respecte, la igualtat i la dignitat.

b) Mesures procedimentals

- **Comissió Instructora:**



Es constitueix la **Comissió Instructora per al tractament de denúncies d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual**, com a òrgan encarregat de tramitar els procediments regulats en el present Protocol.

Esta Comissió estarà integrada per dues persones representants del municipi i dues persones representants de les treballadores i treballadors de la plantilla, havent d'estar almenys una persona :

- **Pepita Pérez Valero Regidora Igualtat**
- **Yolanda Lloret Sebastià, Administrativa de RRHH.**
- **Marta Casterá Moragues, Federación Servicios a la Ciudadanía CCOO.**
- **Esteban, representant de les treballadores i treballadors per part d'UGT.**

La Comissió actuarà amb plena independència funcional, objectivitat, imparcialitat i reserva.

○ **Persona referent**

La persona que ocupa el lloc d'administrativa de RRHH serà la referent per a la recepció de denúncies o comunicacions relacionades amb les conductes regulades en este Protocol.

La persona referent garantirà l'accessibilitat, confidencialitat i adequada canalització de totes les comunicacions.

○ **Procediment d'actuació**

El procediment podrà iniciar-se mitjançant comunicació presentada:

- Presencialment.
- Telefònicament.
- Per mitjans telemàtics.

En tot cas, s'haurà de garantir la màxima confidencialitat i la protecció de la identitat de les persones implicades. Els assumptes seran traslladats a la **Comissió Instructora** preservant, en la mesura legalment possible, l'**anonimat i la imparcialitat** del procediment.

El procediment es desenvoluparà conforme a les fases següents:



1. Presentació de la denúncia

La denúncia podrà ser presentada per:

- La persona directament afectada.
- Una tercera persona coneixedora dels fets.
- La representació legal del personal.

Quan la denúncia siga presentada per una persona distinta de l'afectada, serà necessària la seua ratificació expressa, llevat de situacions d'especial vulnerabilitat o impossibilitat justificada.

La denúncia haurà de contindre, almenys:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació de la presumpta víctima, si escau.
- Identificació de la persona denunciada.
- Descripció detallada dels fets.
- Aportació de proves o indicis disponibles.
- Identificació de possibles testimonis.

Durant tot el procediment, tant la presumpta víctima com la persona denunciada podran estar assistides o acompanyades per la representació legal o sindical, o per qualsevol persona de la seua confiança.

Abstenció i recusació

Qualsevol membre de la Comissió Instructora haurà d'abstenir-se d'intervindre quan concórrega alguna circumstància que puga comprometre la seua imparcialitat, com ara:

- Relació de parentiu.
- Vincle afectiu.
- Amistat íntima o enemistat manifesta.
- Relació jeràrquica directa.
- Qualsevol altra circumstància objectiva que genere conflicte d'interés.

En estos supòsits, es designarà la corresponent persona substituïda.

2. Fase d'investigació

Admesa la denúncia, la Comissió iniciarà immediatament la investigació.



En un termini màxim de **48 hores hàbils** des de la recepció de la denúncia, es procedirà a la primera entrevista amb la persona denunciant.

Posteriorment, si escau, s'entrevistarà:

- La presumpta víctima.
- La persona denunciada.
- Les persones testimonis.
- Qualsevol altra persona que pugui aportar informació rellevant.

Durant esta fase, la Comissió podrà proposar l'adopció de **mesures cautelars** destinades a protegir la presumpta víctima, sempre sense que aquestes impliquen perjudici o menyscapse en les seues condicions laborals.

Entre altres, podran acordar-se:

- Separació funcional temporal.
- Reordenació provisional d'espais o tasques.
- Adaptacions organitzatives transitòries.
- Altres mesures de protecció adequades.

La duració ordinària d'esta fase no excedirà de **20 dies hàbils**, excepte causa degudament justificada.

De totes les actuacions es deixarà constància documental en l'expedient corresponent, que serà custodiat amb les màximes garanties de reserva.

3. Informe i resolució

Finalitzada la investigació, la persona instructora elaborarà un informe motivat en el termini orientatiu de **10 dies hàbils**, que inclourà:

- Antecedents.
- Actuacions practicades.
- Mesures cautelars adoptades, si escau.
- Valoració dels fets.
- Conclusions.
- Proposta de mesures preventives, correctores o disciplinàries.

Les decisions s'adoptaran preferentment per consens i, subsidiàriament, per majoria.

La Presidència resoldrà en el termini màxim de **3 dies hàbils** des de la recepció de l'informe. La resolució serà comunicada per escrit a les parts interessades.

En funció de les conclusions, podrà acordar-se:



- L'adopció de mesures correctores o disciplinàries.
- L'activació de mesures de protecció.
- L'arxivament motivat de les actuacions.

c) Mesures de restitució i protecció de la víctima

Quan es constata l'existència de conductes constitutives d'assetjament, l'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per a restablir la dignitat, seguretat i benestar de la persona afectada.

Entre altres, podran adoptar-se:

- Mesures específiques de vigilància i protecció de la salut.
- Suport psicològic i social.
- Adaptació temporal de condicions laborals, amb consentiment de la persona afectada.
- Accions de reincorporació o actualització professional.
- Seguiment individualitzat del cas.

d) Mesures complementàries de prevenció i seguiment

Amb independència de les mesures concretes adoptades, l'Ajuntament reforçarà:

- Les accions formatives i de sensibilització.
- L'avaluació periòdica de l'eficàcia del Protocol.
- Les actuacions de millora organitzativa orientades a evitar la reiteració de situacions d'assetjament.



8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES ADOPTADES

Una vegada conclòs el procediment i dictada la resolució corresponent, la Comissió Instructora efectuarà un **seguiment de les mesures acordades** amb la finalitat de verificar-ne la correcta implantació, el grau de compliment i la seua eficàcia en l'eliminació de les conductes detectades i en la prevenció de possibles situacions futures.

Aquest seguiment es realitzarà en un **termini màxim de trenta dies naturals** des del tancament de l'expedient, sense perjudici que, atenent les circumstàncies del cas, es puguin establir actuacions de seguiment addicionals.

Del resultat del seguiment s'alçarà la corresponent acta, en la qual **es farà constar**:

- El grau de compliment de les mesures cautelars, correctores, preventives o disciplinàries adoptades.
- La valoració de la seua eficàcia.
- L'existència o no de noves incidències relacionades amb els fets objecte del procediment.
- Les recomanacions o mesures complementàries que, si escau, es consideren necessàries per a garantir la protecció de les persones afectades i evitar la reiteració de conductes constitutives d'assetjament o d'altres conductes contra la llibertat sexual.

L'acta de seguiment serà remesa a la Presidència o Direcció de l'Ajuntament, 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, respectant en tot moment els **principis de confidencialitat, reserva i protecció** de dades personals previstos en aquest protocol i en la normativa vigent.

La tramitació del present procediment és compatible amb l'exercici de les accions administratives, laborals, civils o penals que corresponguen a la persona afectada. En conseqüència, aquesta podrà presentar denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social o davant els òrgans judicials competents en qualsevol moment.

Quan la l'Ajuntament tinga coneixement de l'existència d'un procediment judicial o administratiu relacionat amb els mateixos fets objecte d'investigació, la Comissió Instructora valorarà la conveniència de suspendre o adaptar les seues actuacions per tal d'evitar interferències, contradiccions o perjudicis per a les parts



implicades, sense perjudici de l'adopció o manteniment de les mesures preventives i de protecció que resulten necessàries.



9. VIGÈNCIA I REGISTRE

El present Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual entrarà en vigor l'endemà de la seua aprovació pels òrgans competents de l'Ajuntament de Llaurí i mantindrà la seua vigència amb caràcter indefinit, mentre no siga objecte de revisió o modificació.

El protocol **serà objecte de revisió, total o parcial**, en els supòsits següents:

- a) Quan resulte necessari adaptar el contingut a modificacions normatives o jurisprudencials que afecten les seues disposicions.
- b) Quan es detecten deficiències en la seua aplicació, insuficiències en les mesures previstes o la necessitat d'incorporar noves eines de prevenció, detecció, protecció o actuació.
- c) Quan així ho determine una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o qualsevol altre òrgan administratiu competent.
- d) Quan es produïsquen canvis significatius en l'estructura organitzativa, la naturalesa jurídica, els sistemes de treball, els canals de comunicació o la composició de la plantilla de l'Ajuntament que aconsellen la seua actualització.
- e) Quan una resolució administrativa o judicial pose de manifest la necessitat de modificar el protocol o declare la seua insuficiència o inadequació respecte de les obligacions legals vigents.
- f) Amb motiu de l'elaboració, revisió o renovació del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Llaurí, quan es considere necessari garantir la coherència i coordinació entre ambdós instruments.
- g) Quan així ho propose motivadament la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat o la Comissió Instructora, a partir de l'experiència acumulada en l'aplicació del protocol.

D'acord amb la normativa vigent, el present protocol serà objecte de **dipòsit i inscripció en el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i dels seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**, en els termes previstos en la Resolució de 13 de juliol de 2023 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública.



La **publicitat i difusió** del protocol entre tot el personal de l'Ajuntament constitueix una obligació permanent de l'entitat, que adoptarà les mesures necessàries per a garantir-ne el coneixement, l'accessibilitat i l'aplicació efectiva.