MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Algemesí

2026/11154 *Anuncio del Ayuntamiento de Algemesí sobre la aprobación definitiva del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.*

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Algemesí, en sesión de fecha 23 de diciembre de 2025, adoptó el acuerdo de aprobación de la modificación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Algemesí, aprobado inicialmente en sesión plenaria de fecha 17 de septiembre de 2025.

El documento íntegro, ANEXO a este anuncio, se encuentra publicado en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Algemesí – Gobierno y Administración – Empleados Públicos – Planes de igualdad del personal del Ayuntamiento.

Algemesí, 4 de septiembre de 2026.—El alcalde, José Javier Sanchis Bretones.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE DE L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ÍNDEX

CRÈDITS	4
INTRODUCCIÓ	5
PRINCIPIS RECTORS	7
VIGÈNCIA	9
OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ	10
MARC NORMATIU	12
MARC TEÒRIC: DEFINICIONS	23
ASSETJAMENT SEXUAL	23
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	28
INTENCIONALITAT	31
CONSENTIMENT	31
REVICTIMITZACIÓ	32
MESURES CAUTELARS	32
ASSETJAMENT DE SEGON ORDRE	32
ESPECIFICACIÓ ÀMBIT D'APLICACIÓ I ESTRUCTURA ORGANITZATIVA	33
DESIGNACIÓ I ESTRUCTURA DELS ÒRGANS D'ACTUACIÓ	39
COMPOSICIÓ I COMPETÈNCIES DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA	40
Composició de la Comissió Instructora	40
Funcions de la Comissió Instructora	40
Obligacions de la Comissió Instructora	41
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	43
1. COMUNICACIÓ DE LA DENÚNCIA	45
2. ESTUDI DEL CAS	46
3. FASE INFORMAL	46
4. FASE FORMAL	48
5. INFORME DE RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT	49

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	
6. MESURES CAUTELARS	51
7. SANCIONS DISCIPLINÀRIES	53
8. SEGUIMENT	54
ANNEXOS	55

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

CRÈDITS

Document impulsat per:

José Javier Sanchis Bretones, Alcalde d'Algemesí

Quini Giner Mora, Regidora de Benestar Social, Família, Inclusió i Igualtat d'Oportunitats

Aurora Edo Ibáñez, Agent d'Igualtat

Remedios Perales Colomer, Promotora d'Igualtat

Equip tècnic:

Joan Miquel Gonçales i Nogueroles, sociòleg i agent d'igualtat

Aitana Sempere Hernández, jurista i politòloga

Mar Nebot Boix, criminòloga i agent d'igualtat

Col·laboracions i agraïments:

A tota la plantilla de l'Ajuntament, per la seua disponibilitat, participació i entrega.

A la Comissió d'Igualtat del Pla Intern de l'Ajuntament d'Algemesí.

Finançament:

Subvenció de la Xarxa de Municipis Protegits contra la Violència de Gènere, DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA, convocatòria 2024.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

INTRODUCCIÓ

La Constitució Espanyola reconeix, en el seu article 10, com un dret fonamental “la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat”. En l'article 14 assenyala que, “els espanyols són iguals davant la Llei, sense que puga prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça o sexe…”.

Per este motiu, i amb la voluntat de garantir aquestos drets reconeguts per la Constitució, la Regidoria de Benestar social, Família, Inclusió i Igualtat d’Oportunitats presenta este protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe tenint en compte el marc jurídic actual.

El protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament d'Algemesí, d'obligació prevista en el marc del Reial Decret 901/2020, suposa una ferramenta que permet reforçar els mecanismes de protecció de les víctimes. Així doncs, segueix la política de tolerància zero en el context de combatre qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com previndre i detectar conductes inacceptables.

Una vegada s'haja aprovat el present protocol, s'ha de comunicar la seua adopció a totes les persones treballadores, així com a aquelles que presten serveis a l'Ajuntament per mitjà d'altres empreses. Amb això, s’utilitzaran les vies de comunicació més oportunes per a garantir el seu coneixement i facilitar la seua consulta.

Igualment, tot el personal serà informat de la composició de la Comissió Instructora, de manera que qualsevol persona que considere que està patint assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o bé tinga coneixement d'una situació d'este tipus, puga acudir a qualsevol de les persones que la componen. No obstant això, es configura un canal oficial on posar en coneixement estes situacions de manera confidencial.

Totes les persones treballadores, així com aquelles que presten serveis a l'Ajuntament per mitjà d'altres empreses, han de conéixer l'existència d'este protocol. En esta línia, es recomana la seua publicació en la pàgina web de l'entitat, o en defecte d'això, en la plataforma interna de la plantilla, de la forma més visible possible. Igualment, serà

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

obligació de les empreses externes contractades per l'Ajuntament, el fet de donar a conéixer l'existència del protocol al seu personal, pels mitjans que estimen més oportuns en cada cas.

A més d'informar, també es formarà a la plantilla en matèria d'assetjament laboral sota la premissa que sensibilització i conscienciació és prevenció. Per a la consecució d'este objectiu i amb la finalitat d'informar i formar les noves incorporacions, este protocol es facilitarà juntament amb els materials, i obligacions, sobre prevenció de riscos laborals.

D'eixa forma, l'Ajuntament d'Algemesí fa públic el seu compromís de no tolerar en la seua organització cap actuació que puga ser constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe, per la qual cosa, davant qualsevol conducta susceptible de ser entesa com a tal, s'adoptaran totes les mesures que resulten pertinents.

L'Ajuntament d'Algemesí actuarà davant qualsevol queixa o denúncia presentada formalment enfront de l'assetjament sexual o per raó de sexe, situació en què s'activa el protocol de manera immediata. La persona treballadora que considere que ha sigut o està sent assetjada, o aquella que tinga coneixement d'una situació d'assetjament, podrà activar el procediment intern que es dissenya en el present protocol amb la finalitat de previndre i erradicar qualsevol conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe.

L'inici d'estes actuacions no afecta el dret de les persones implicades a sol·licitar les actuacions administratives o de qualsevol tipus que s'estimen adequades. Tampoc al seu dret a la tutela judicial efectiva en els termes de l'article 24 de la Constitució Espanyola (SP/LEG/2314).

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

a) en el lloc de treball, inclosos els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

b) en els espais que la persona empra per a descansar, en les instal·lacions d'higiene i en els vestuaris;

c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

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 (assetjament virtual o ciberassetjament);

e) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball;

f) en aquelles que, no estant previstes amb anterioritat, puguen ser considerades situacions d'assetjament o assetjament per raó de sexe.

PRINCIPIS RECTORS

- **IGUALTAT**

Estableix que totes les persones, sense distinció de gènere, sexe, identitat de gènere, orientació sexual o altres característiques relacionades, tenen dret a un tracte digne, respectuós i lliure de qualsevol forma d'assetjament o discriminació. Amb això, implica que qualsevol manifestació d'assetjament sexual o discriminació per raó de sexe serà tractada amb imparcialitat, de manera que es reconega la dignitat i els drets de la persona afectada, independentment del seu sexe o gènere.

En esta línia, es busca garantir un entorn segur i equitatiu per a totes les persones, de manera que es promoga el respecte mutu i la igualtat d'oportunitats, i s'assegure que les denúncies siguen investigades de manera justa i sense biaixos, protegint les víctimes i fomentant l'erradicació de totes les formes d'assetjament i violència per raons de sexe.

- **PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ**

S'ha de garantir la prevenció i sensibilització de qualsevol conducta que poguera ser contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, fins i tot el que poguera produir-se en l'entorn digital. S'ha de difondre la informació respecte al protocol i donar accessibilitat als procediments i mesures.

- **CONFIDENCIALITAT, RESPECTE I DIGNITAT DE LES PERSONES AFECTADES**

Al llarg de tot el procés, s'ha de garantir que la víctima no siga identificada públicament ni la seua situació siga divulgada sense el seu consentiment. La confidencialitat ha de ser un principi fonamental per a protegir els drets de la víctima i evitar que es veja exposada a conseqüències laborals o personals a causa de la denúncia, i conseqüentment, a una revictimització.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- **PRESUMPCIÓ D'INNOCÈNCIA**

Respecte al principi de presumpció d'innocència ha de ser aplicat per a equilibrar els drets de la persona acusada amb la protecció de la víctima i el compliment de la política de l'entitat. El protocol ha d'establir que, durant el procés d'investigació, la persona acusada tinga l'oportunitat de defensar-se i presentar la seua versió dels fets. Les decisions sobre mesures provisionals han de prendre's sobre la base de fets objectius, de manera que es puguen evitar decisions que puguen danyar la reputació de l'acusat sense evidència clara.

- **GARANTIA DE PROTECCIÓ ENFRONT DE LES REPRESÀLIES**

Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donen suport a la denúncia o denuncien comportaments contraris a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, fins i tot el que poguera produir-se en l'entorn digital.

- **ACTUACIÓ RÀPIDA, SEGURA, COORDINADA I COL·LABORATIVA EN EL PROCEDIMENT**

La diligència ha de presentar-se amb celeritat, seguretat, coordinació i en col·laboració durant tot el procediment; especialment amb la finalitat d'evitar una victimització secundària.

- **GARANTIA EN DRETS LABORALS DE LES VÍCTIMES**

Ha d'existir la garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. En cas que siga necessari modificar les condicions laborals de la víctima, com un canvi de lloc o tasques, estes modificacions han de ser acordades de manera consensuada amb la víctima, de manera que es prioritze el seu benestar i seguretat, i sempre es garantisca que no es perceba com una represàlia o com un càstig per la denúncia.

A més, també ha de prevaldre el dret d'absentar-se del treball si és necessari per al seu tractament o recuperació, sense que això afecte els seus drets salarials o altres beneficis laborals.

- **VALORACIÓ DE LA INTENCIONALITAT**

Per a determinar el tipus de mesures que s'han de proposar és clau valorar la intencionalitat amb la qual ha actuat la persona agressora. Així doncs, si la intenció amb la qual una persona duu a terme una conducta sexual o per raó de sexe, que

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

afecta de manera negativa, humiliant o despectiva una altra persona, és conscient i deliberada; existirà voluntat de causar un perjudici, ja siga físic, emocional o psicològic.

Este principi és fonamental per a identificar i classificar comportaments d'assetjament, diferenciant aquells que són casuals o no intencionats d'aquells que són perpetrats amb la clara intenció d'exercir control, poder o domini sobre la víctima, la qual cosa vulnera els seus drets i dignitat.

VIGÈNCIA

El període de vigència o duració del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com els terminis per a la seua revisió, seran, com a mínim, els determinats en el Pla d'Igualtat en què s'integre, en els termes previstos en l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre (SP/LEG/31165). Així i tot, sense perjudici d'este, sempre que hi haja alguna modificació legal vinculant, haurà de revisar-se la seua adequació.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

OBJECTIUS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'objectiu general d'este protocol és previndre, sensibilitzar, detectar i erradicar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe del comportament i en les relacions laborals de totes les persones que tenen una relació laboral amb l'Ajuntament d'Algemesí, així com de la ciutadania que està en contacte amb elles.

Els **OBJECTIUS ESPECÍFICS** són:

1. Informar, formar i sensibilitzar les persones que treballen en i per al servei municipal de quines conductes es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
2. Donar les pautes per a identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a previndre i evitar que estes conductes es produïsquen.
3. Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es produïsquen.
4. Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, tant de la víctima com de qui l'informe, quan no es tracte de la mateixa persona.
5. Garantir la seguretat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que siguen adequades per a acabar amb l'assetjament sexual i l'aplicació dels procediments sancionadors.

Respecte a l'**àmbit d'aplicació**, aquest protocol és aplicable a tot el personal treballador de l'Ajuntament d'Algemesí, inclosa la corporació política, i independentment de la categoria professional, de la forma i lloc de prestació del servei i de la modalitat contractual. Així mateix, és aplicable a les persones que presten serveis al consistori a través de convenis i programes, com ara les persones que realitzen les pràctiques de formació o les que realitzen labors de voluntariat, siga temporal, permanent o transitori.

També és aplicable al personal de les empreses externes que mantenen relació contractual amb l'Ajuntament. Igualment, el protocol és aplicable a la ciutadania en els casos en què la persona assetjadora pertanga al consistori i la persona assetjada a la

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ciutadania i al revés, que qui assetja procedisca de la ciutadania i qui rep l'assetjament pertanga a l'Ajuntament.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

MARC NORMATIU

Des d'un punt de vista normatiu, les referències que proporcionen base jurídica a la necessitat de protegir les persones enfront de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entorn laboral, són les normatives internacionals, europees, estatals, autonòmiques i locals.

1. MARC NORMATIU INTERNACIONAL

- Declaració Universal dels Drets humans, ONU, (1948).

La Declaració Universal estableix els principis fonamentals d'igualtat i no discriminació, de manera que es reconeix la dignitat inherent a tot ésser humà i els drets de cada persona a viure lliures de violència i discriminació. Articles clau com l'1 i el 7, que proposen la igualtat de drets i la protecció davant qualsevol forma de discriminació, constitueixen la base de qualsevol esforç contra l'assetjament sexual i la discriminació per sexe.

- Conveni núm. 111 de l'O.I.T. sobre discriminació, empresa i ocupació (1958)

Este Conveni té com a objectiu eliminar totes les formes de discriminació en l'àmbit laboral, incloses les que es basen en el sexe, fet que permet una protecció directa contra l'assetjament sexual en el lloc de treball, de manera que s'estableix que la discriminació i l'assetjament basats en el gènere són violacions dels drets laborals.

- Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (1979)

Conegut com CEDAW, este tractat de l'ONU compromet els estats a eliminar la discriminació per raó de sexe en totes les seues formes, on s'inclou l'assetjament sexual. La CEDAW proporciona un marc de drets específics per a les dones, que aborden la violència i l'assetjament com a formes de discriminació.

- Estratègies progressives de Nairobi, per al *progrés de les dones (1985)*

Esta resolució adoptada en la III Conferència Mundial sobre la Dona subratlla la importància de fomentar la igualtat de gènere en totes les àrees de la societat i promou la creació de polítiques per a combatre la violència de gènere, l'assetjament i altres

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

formes de discriminació contra les dones.- Resolució de 1985, sobre igualtat d'oportunitats i igualtat de tractament per a l'home i la dona en l'ocupació

En este marc, se subratlla la necessitat de garantir condicions laborals equitatives per a homes i dones, de manera que s'aborden els problemes d'assetjament i discriminació en l'ocupació, per tal de promoure la igualtat d'oportunitats i tractament.

- Resolució de 1991 relativa a l'acció de l'OIT per a les dones treballadores

Esta resolució de l'OIT aborda la necessitat d'assegurar un entorn laboral lliure de violència, amb especial èmfasi en la protecció de les treballadores enfront de l'assetjament i la discriminació en el treball.

- Recomanació general núm. 19 sobre "violència contra les dones" (1992)

Esta recomanació de l'ONU estableix directrius detallades per a la prevenció i erradicació de la violència contra les dones, incloent-hi l'assetjament sexual, i subratlla la responsabilitat dels estats en la implementació de lleis i polítiques per a protegir les dones en tots els aspectes de la vida, tant pública com privada.

- Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín, 1995

La Plataforma d'Acció de Pequín, adoptada en la IV Conferència Mundial sobre la Dona, estableix una agenda global per a l'empoderament de les dones i l'eliminació de la violència basada en el gènere, amb un enfocament específic en l'assetjament sexual, la violència domèstica i altres formes d'abús.

- Conveni d'Istanbul, d'11 de maig de 2011, sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica

Este Conveni és un tractat integral del Consell d'Europa que estableix obligacions clares per als Estats Part per a previndre i abordar la violència contra les dones, on s'inclou l'assetjament sexual en el treball i en altres contextos, i promou la protecció de les víctimes, la persecució dels agressors i la sensibilització pública. En el cas d'Espanya, este conveni va ser ratificat l'any 2014.

- Conveni núm. 190, sobre l'eliminació de la *violència i l'assetjament en el món del treball (2019)*

Este Conveni de l'OIT estableix un marc normatiu global per a eliminar la violència i l'assetjament en el món laboral, de manera que es reconeix que l'assetjament sexual és una forma de violència que afecta la dignitat, la igualtat d'oportunitats i la seguretat dels treballadors, independentment del seu gènere.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Recomanació núm. 206 sobre eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019)

Complementària al Conveni núm. 190, esta recomanació proporciona directrius detallades sobre la implementació de mesures concretes per a erradicar l'assetjament i la violència en el lloc de treball, incloses mesures preventives, polítiques de denúncia i mesures de protecció per a les víctimes.

2. MARC NORMATIU EUROPEU

- Constitució Europea (Carta dels Drets Fonamentals)

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, proclamada en 2000, arreplega, en el seu article 21, la prohibició de la discriminació per raó de sexe, de manera que es garanteix la igualtat de tracte i la dignitat de totes les persones. A més, en el seu article 23 estableix explícitament la igualtat entre dones i homes, de manera que es proporciona una base constitucional per a combatre l'assetjament sexual i la discriminació de gènere en tots els àmbits, inclosos l'ocupació i l'entorn laboral.

- Informe Rubenstein (1987) "La dignitat de la dona en el treball. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual *en els estats membres de les Comunitats Europees"*

Este informe, promogut per la Comissió Europea, va abordar per primera vegada el problema de l'assetjament sexual en el treball dins dels Estats membres de les Comunitats Europees. Va destacar la importància de reconéixer l'assetjament sexual com una violació de la dignitat humana i dels drets fonamentals de les dones, i va proposar mesures legislatives i organitzacionals per a combatre este tipus de violència en l'entorn laboral.

- Resolució de 29 de maig de 1990, sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball. Recomanació 92/131/ce (1991), de 27 de novembre (annex codi de conducta)

Esta resolució va ser un pas crucial cap a la creació d'un entorn laboral respectuós per a ambdós sexes, en què es reconeix explícitament la necessitat de protegir la dignitat de les persones enfront de l'assetjament sexual i la discriminació. S'instava els Estats membres a prendre mesures per a garantir la igualtat d'oportunitats i tracte en el treball, subratllant la importància de la creació de polítiques nacionals contra l'assetjament sexual en el lloc de treball.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Directiva 2006/54/CEE de 5 de juliol, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones en l'ocupació o l'ocupació (refosa)

Esta directiva, que refon la legislació prèvia, estableix mesures concretes per a garantir la igualtat de gènere en l'ocupació, incloses disposicions per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el lloc de treball. Estableix l'obligació dels ocupadors de prendre mesures preventives, proporcionar formació i promoure un entorn laboral lliure de discriminació i assetjament.

*- Directiva 76/207/CEE, (*modificada*) Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE (refosa)*

Originalment adoptada en 1976, esta directiva va ser modificada i refosa en els anys posteriors per a introduir un enfocament més actiu en la prevenció de l'assetjament sexual. En lloc de simplement prohibir-ho, es va fer èmfasi en la necessitat que els ocupadors adopten mesures preventives clares i actuen de manera proactiva per a protegir les persones treballadores d'esta mena de violència i discriminació en el lloc de treball. Per tant, va passar d'una actitud passiva (prohibició) a un activa (prevenció).

- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, de 26 d'abril de 2007

Este acord marc, promogut per les organitzacions sindicals i empresarials europees, estableix directrius clau per a previndre i abordar l'assetjament i la violència en el treball, on s'inclou l'assetjament sexual. Reconeix que la violència i l'assetjament, en qualsevol forma, constitueixen una violació dels drets fonamentals de les persones treballadores i compromet a ocupadors a crear un entorn laboral segur i respectuós per a totes les persones.

3. MARC NORMATIU ESTATAL

- Constitució Espanyola de 1978. Articles 9.2, 14, 18.1 i 35.1

Article 9.2: L'Estat promourà les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives, assegurant la protecció dels drets fonamentals enfront de qualsevol forma de discriminació, on s'inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

Article 14: Es prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe, de manera que es garantisca la igualtat davant la llei.

Article 18.1: Es protegeix la intimitat personal i familiar, la qual cosa inclou la protecció contra conductes d'assetjament sexual que vulneren la privacitat de les persones.

Article 35.1: Reconeix el dret al treball en condicions que asseguren la dignitat, la integritat i la igualtat dels treballadors, lliure d'assetjament sexual.

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

Article 4.2: L'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral es considera una vulneració dels drets fonamentals dels treballadors. Qualsevol forma d'assetjament ha de ser erradicada i sancionada, de manera que es garantisca un entorn laboral segur i respectuós.

- 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 (TREBEP)

El Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic regula l'organització i funcionament del personal al servei de les Administracions Públiques a Espanya. En el seu **article 14,** estableix els principis que han de regir l'accés a l'ocupació pública, en els seus diferents apartats.

En concret, destaquen els seus apartats *h* i *i* en els quals es fa referència al "principi de **mèrit** i **capacitat** en els processos de selecció, de manera que les candidatures seleccionades siguen dels qui acrediten la millor qualificació per a l'acompliment del lloc" i al "principi **d'igualtat d'oportunitats** en l'accés a les ocupacions públiques, sense que puga existir discriminació per raons de sexe, edat, orientació sexual, raça, religió, discapacitat o qualsevol altra circumstància", respectivament.

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix l'obligació dels ocupadors de garantir la seguretat i salut de les persones treballadores, on s'inclou la prevenció de riscos psicosocials derivats de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el lloc de treball. Esta llei obliga la implementació de mesures de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social

Esta llei reforça la necessitat d'adoptar mesures en l'àmbit social i administratiu per a garantir la protecció dels drets fonamentals de les persones, inclosa la protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral i social.

- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere

Estableix un marc integral de protecció enfront de la violència de gènere, que inclou l'assetjament sexual i les agressions sexuals com a formes de violència de gènere. El protocol ha de contemplar mecanismes de suport i assistència a les víctimes de violència sexual en tots els contextos socials i laborals.

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones

En el marc de la igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe, aquesta llei garanteix la dignitat de les persones transgènere protegint-les enfront de qualsevol tipus d'assetjament o discriminació.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Esta llei estableix mesures per a garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, on s'inclou la prevenció i erradicació de totes les formes d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, educatiu i social.

- Reial Decret Legislatiu 5/2010, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

El Reial Decret estableix les infraccions laborals relacionades amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, i estableix un règim sancionador per als qui incórreguen en tals conductes, de manera que es promou un entorn de treball lliure d'assetjament.

- Llei 33/2011, General de Salut Pública

Inclou la promoció de la salut mental i social de les persones, abordant l'assetjament sexual i per raó de sexe com un factor de risc per a la salut pública que ha de ser previngut i combatut.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Pacte d'Estat *contra la violència de gènere (2017) i mesures (2019)*

El Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere estableix un compromís conjunt entre les institucions públiques per a erradicar totes les formes de violència de gènere, on s'inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe. El protocol ha d'incloure mesures de prevenció, sensibilització i protecció de les víctimes, de manera que es garantisca el seu accés a recursos d'assistència i protecció, així com mecanismes de reparació efectiva.

- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digital

Esta llei reforça la protecció de la intimitat i les dades personals de les persones afectades per l'assetjament sexual i per raó de sexe. En el marc d'este protocol, es garantirà que la informació personal de les víctimes es manege d'acord amb els principis de confidencialitat i seguretat, evitant qualsevol forma de revictimització a través de la divulgació indeguda de les seues dades.

- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per *a* garantia *de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i* homes *en l'ocupació*

Este Reial Decret Llei estableix l'obligació de les empreses d'adoptar mesures actives per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Això inclou la creació de protocols d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la formació del personal i la promoció d'un entorn lliure de discriminació i violència.

- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre*, d'igualtat retributiva entre dones i homes*

Regula la igualtat retributiva i estableix mecanismes per a eliminar qualsevol discriminació salarial per raó de sexe. A més, este marc ha d'aplicar-se de manera integral en el protocol contra l'assetjament sexual, assegurant que les víctimes no siguen objecte de discriminació econòmica o laboral a conseqüència de la seua situació d'assetjament.

- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre

Obliga les empreses de més de 50 treballadors a elaborar i aplicar plans d'igualtat, que han d'incloure mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Este protocol ha de garantir que els plans d'igualtat de totes

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

les organitzacions estiguen alineats amb les millors pràctiques per a previndre i erradicar l'assetjament. A més, estableix les bases com a recomanació d'aplicabilitat en l'Administració Pública.

- Reial Decret Llei *12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere*

Reforça les mesures de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere, incloses les persones afectades per l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. El protocol ha de garantir l'accés ràpid i efectiu a serveis de suport psicològic, jurídic i de seguretat per a les víctimes.

*- Llei 15/*2022*, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació*

Estableix un marc integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació per raó de sexe. El protocol ha d'adoptar les directrius d'esta llei per a erradicar totes les formes de discriminació, incloent-hi l'assetjament sexual, i garantir que les víctimes reben la protecció adequada sense ser objecte de revictimització.

- Llei orgànica 10/2022, 6 de setembre, de garantia integral *de la* llibertat *sexual*

Estableix mesures específiques per a la protecció de la llibertat sexual de les persones, de manera que s'aborda tant l'assetjament sexual com altres formes de violència sexual. El protocol ha de complir amb les disposicions d'esta llei, per tal de garantir així la protecció i reparació de les víctimes; establir procediments clars i accessibles per a denunciar l'assetjament sexual i per raó de sexe, i assegurar que totes les persones afectades reben el suport adequat.

4. MARC NORMATIU AUTONÒMIC (COMUNITAT VALENCIANA)

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, igualtat entre dones i homes de la C. Valenciana

Estableix les bases per a la igualtat entre dones i homes a la Comunitat Valenciana, de manera que es promoga l'erradicació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, inclòs l'assetjament sexual.

Esta llei remet al codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991 i exigeix a l'Administració autonòmica que incorpore este codi en l'àmbit de les seues competències en matèria de relacions laborals (art. 23).

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Llei 7/2012, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la C. Valenciana

Esta llei estableix un marc d'actuació integral per a la protecció de les dones víctimes de violència, inclosa la violència sexual i l'assetjament sexual. Específicament, en el seu article 30 aborda el problema de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, definint estos conceptes i, citant textualment:

1. La Generalitat, en l'àmbit de les relacions laborals i dins del marc de les seues competències, afavorirà i vetlarà pel respecte de la igualtat entre gèneres, i la no tolerància de conductes de discriminació o assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual cap a la dona en l'administració pública i en les empreses i centres de treball.

A estos efectes, impulsarà i promourà l'establiment en estes de mitjans i codis de bones pràctiques, protocols i procediments per a la prevenció, detecció i tractament d'aquells casos d'assetjament per raó de sexe o assetjament sexual cap a la dona.

2. En este sentit i sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'esta llei, constitueix assetjament sexual cap a la dona qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la dona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana

Esta llei reconeix el dret de totes les persones a la identitat de gènere i a l'expressió de gènere, de manera que es garantisca la seua dignitat i el seu dret a viure sense discriminació. En el marc del protocol, s'ha d'assegurar que les persones transgènere reben protecció enfront de qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de gènere, de manera que s'assegure la seua inclusió i seguretat en l'entorn laboral i social.

- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI

Garanteix la igualtat de les persones LGTBI i estableix mesures contra la discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. En este marc, s'ha de promoure un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe per a totes les persones LGTBI, creant mecanismes de suport i reparació per a les víctimes d'assetjament.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat Valenciana (2024)

Estableix els procediments específics per a la identificació, denúncia i resolució de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral de l'Administració Pública de la Generalitat Valenciana. El protocol ha de ser un model a seguir per a totes les administracions públiques i entitats que treballen a la Comunitat Valenciana, de manera que es promoga la creació de protocols similars en altres sectors públics i privats.

- Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista (2022)

Estableix un compromís institucional per a lluitar contra la violència de gènere i el masclisme, on s'inclou l'assetjament sexual com una de les seues formes. El protocol ha d'alinear-se amb els objectius d'este pacte, la qual cosa promou la sensibilització, la prevenció i la protecció de les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, especialment en l'àmbit laboral, educatiu i social.

- I Estratègia valenciana contra les violències sexuals (2021-2025)

Estableix mesures específiques per a combatre les violències sexuals, on s'inclou l'assetjament sexual, i garantir la protecció de les víctimes. El protocol ha de garantir la implementació de les directrius d'esta estratègia en totes les institucions de la Comunitat Valenciana, de manera que s'assegure la coordinació entre els diferents actors socials, sanitaris i judicials per a l'atenció a les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

5. MARC NORMATIU LOCAL (ALGEMESÍ)

- Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament d'Algemesí

Es troba en vigor, però esdevé necessari dur a terme un marc més complet i adequat a la normativa actual d'aplicació, ja que no està actualitzat.

- II Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament d'Algemesí (2023-2027)

El Pla Intern d'Igualtat és el document que serveix com a precepte per a l'elaboració del present protocol, amb la finalitat d'adaptar-se a les obligacions i recomanacions de les administracions públiques.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Protocol d'Assetjament Laboral de l'Ajuntament d'Algemesí (2016)

El Protocol d'assetjament laboral de l'Ajuntament d'Algemesí pretén establir una guia d'actuació enfront de possibles casos d'assetjament laboral en la plantilla de l'Ajuntament.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

MARC TEÒRIC: DEFINICIONS

Per a poder valorar els casos en què siga d'aplicabilitat el present protocol s'exposen, a continuació, les definicions i els tipus de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe. A més, també és important prendre en consideració aquelles conductes que afecten la llibertat i indemnitat sexual (previstes en els articles 178-183 del Codi Penal), com serien l'agressió sexual, l'abús sexual o la violació; i que, per considerar-se més greus que l'assetjament sexual o per raó de sexe, escapen de l'àmbit d'aplicació d'este protocol.

ASSETJAMENT SEXUAL

Definició

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

Tipus de conductes

Des de la tradició jurídica s'han classificat les conductes d'assetjament sexual, en primer lloc, segons si són verbals, no verbals o comportaments físics; no sent excloents les unes de les altres. Partint d'esta primera categorització, es poden identificar les diferents conductes:

Xantatge emocional

El xantatge emocional pot donar-se de manera explícita o implícita.

El **xantatge emocional explícit** es dona quan existeix una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual o coacció física per a això. Igualment, es consideraran aquelles situacions en què la persona que l'efectua des d'una posició de poder supedita determinades concessions o recompenses a la persona afectada, que ja mereixeria per se, al compliment de determinats favors sexuals.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

El **xantatge emocional implícit** es dona quan la persona treballadora no ha sigut requerida sexualment, però altres persones del seu mateix sexe, en circumstàncies professionals similars, milloren la seua categoria o salari per acceptar condicions de xantatge sexual, la qual cosa no implica l'acceptació per part de l'altra persona, però sí que la coacciona.

Assetjament sexual ambiental

Es considera **assetjament sexual ambiental** el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produeix un entorn de treball negatiu per a la persona treballadora i crea un ambient ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba interferint en el seu rendiment habitual. Dit en altres paraules, el que afecta negativament ací és l'entorn laboral, entés com una condició de treball en si mateix.

Per això, es considera **assetjament sexual ambiental** accions com a acudits i bromes que resulten ofensives; mirades o gestos continuats que incomoden; atenció o amabilitat exagerades i inapropiades, continuades i no correspostes, amb una clara intenció sexual; mofa o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat (utilització de llenguatge no-sexista i inclusiu, conciliació laboral, baixa maternal-parental, etc.).

Assetjament sexual digital

L'**assetjament digital** constitueix una forma d'assetjament sexual que es manifesta a través de mitjans electrònics i plataformes digitals. Per la seua naturalesa, pot considerar-se una extensió de les tipologies exposades anteriorment o bé, una via més en si mateixa.

Així doncs, este tipus de violència es distingeix per la seua capacitat per a transcendir les barreres físiques, la qual cosa afecta la persona de manera contínua, fins i tot fora del seu entorn immediat. En este context, la protecció de la privacitat, la integritat i el benestar emocional de les persones ha de ser una prioritat en el protocol, de manera que s'assegure que qualsevol acte de violència digital siga tractat amb la mateixa serietat que l'assetjament físic o verbal, i s'oferisquen recursos adequats per a la seua denúncia i resolució.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

Tipologia de subjectes

Subjecte actiu

Pel que fa al **subjecte actiu**, es considerarà tal quan qualsevol persona efectue esta classe de comportaments abans citats de manera directa, siga conscient o inconscientment.

Subjecte passiu

El **subjecte passi**u és qui rep el mal o perjudici causat per l'acció del subjecte actiu. En este cas, seria la persona que està sent assetjada o afectada pel comportament de la persona agressora.

Subjecte responsable per omissió

En canvi, el **subjecte responsable per omissió** és qualsevol persona que forme part de la plantilla que siga coneixedora de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i no remeta les conductes als organismes adequats, de manera que es permeta que es continuen perpetuant.

Exemples constitutius de conductes d'assetjament sexual

La gravetat d'un cas constitutiu d'assetjament la podem diferenciar en tres rangs, lleu, greu i molt greu. Poder identificar-ho resulta clau per a valorar el procediment a seguir i el tipus de sancions i mesures cautelars, en cas que foren necessàries, a decretar. En este sentit, els nivells dins de l'escala equivalen als següents:

- **Lleu**: es correspon amb expressions verbals públiques, vexatòries per a la víctima.
- **Greu**: s'associa a situacions en les quals es produeix una interacció verbal directa amb alt contingut sexual i contactes físics no permesos per la víctima.
- **Molt greu**: es correspon amb situacions en les quals es produeixen contactes físics no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, pressions… A més, totes les conductes descrites en l'àmbit digital, per ser per se constitutives de delicte, haurien de classificar-se com a molt greus.

Atés que existeixen diferents tipologies il·lustratives dels elements constitutius d'assetjament sexista, es presenten algunes d'estes a tall d'exemple, sense ànim d'excloure ni limitar-les:

Conductes verbals:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o condició sexual de la treballadora.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per a dirigir-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (telefonades, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.
- Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguen relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes haja deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

Conductes no verbals:

- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulades, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- Comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.

Conductes de caràcter físic:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament físic excessiu o innecessari.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- Tocar intencionadament o “accidentalment” els òrgans sexuals.

Conductes digitals específiques:

- Enviament de contingut sexual no desitjat com a imatges, missatges o vídeos amb contingut sexual sense el consentiment explícit de la persona receptora.
- Ciberassetjament: la fustigació sistemàtica i repetida a través de plataformes digitals, incloent-hi comentaris degradants, intimidatoris o de caràcter sexual.
- *Revenge porn* o porno venjança: distribució o amenaça de difondre contingut sexual o íntim sense el consentiment de la persona involucrada, amb la intenció de causar mal, humiliació o coacció.
- Suplantació d'identitat: creació de perfils o comptes falsos en xarxes socials i plataformes digitals amb la finalitat d'assetjar, manipular o difamar la víctima, sovint amb contingut sexual.
- Amenaces i extorsió: ús d'imatges o vídeos íntims per a extorquir la persona, amb l'objectiu d'obtindre favors, diners o silenci.
- Controlar o espiar a la víctima en les seues diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els seus correus electrònics i el seu telèfon, robant contrasenyes o *crackejant* o *hackejant* els seus dispositius per a accedir als seus espais privats, mitjançant la instal·lació de programes espies o aplicacions de geolocalització, o mitjançant el robatori dels seus dispositius.
- Assumpció de la identitat d'una altra persona o vigilar la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través de la “Internet de les Coses”, com els electrodomèstics intel·ligents.
- Producció d'imatges o vídeos de caràcter sexual a través de la Intel·ligència Artificial.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Definició

Constitueix assetjament per raó de sexe, segons l'indicat en l'article 7.2 de la LO 3/2007, 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.

Elements necessaris

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:

- **Fustigament**, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- **Atemptat** objectiu a la **dignitat** de la víctima i percebut subjectivament per esta com a tal.
- **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, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- Que no es tracte d'un fet aïllat, és a dir, que existisca **reiteració**.
- El **motiu** d'estos comportaments ha de veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que **biològicament** només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural…). En el cas dels homes, està associat a conductes que tenen a veure amb el rol que **socialment** se'ls atribueix a les dones.

Tipus de conductes

D'igual manera que en els casos d'assetjament sexual, les conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe poden ser verbals, no verbals, físiques i també psicològiques o de coerció. A més, tenint en compte que han de concórrer els elements citats, i que poden donar-se per xantatge, en l'ambient o per via digital, la qual cosa resulta pertinent, en este sentit, seria diferenciar-les en funció de l'afecció que té sobre la pròpia víctima:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- **Dirigides a la vida personal de la víctima**

Es tracta de conductes que afecten la vida personal de la víctima més enllà de la seua situació en el lloc específic de treball o del creixement professional. En este cas s'ataca la seua vida privada, amb la voluntat o no, d'afectar en el desenvolupament de la seua labor.

- **Dirigides al desenvolupament professional de la víctima**

En este cas, les conductes afecten el desenvolupament professional de la víctima. Poden estar relacionades amb l'espai físic de treball, com per exemple desplaçar a la persona en qüestió de la seua zona de treball habitual, sense causa justificada que puga associar-se a un canvi de tasques. O bé, poden dirigir-se cap a les aptituds de la persona ocupada, com per exemple, assignar-li l'execució de tasques els dies/hores en què es facen formacions, que són requerides per a la promoció interna, de manera que s'evita que les puga realitzar.

Exemples constitutius de conductes d'assetjament per raó de sexe

Seguint l'escala de gravetat descrita en l'apartat d'assetjament sexual, l'impacte que aquestes conductes poden tenir sobre la persona afectada també pot ser classificat seguint una graduació. De tal forma que el nivell de gravetat augmenta a mesura que es passa d'accions que afecten la integritat emocional o física a accions que poden tenir conseqüències de major escala, com el mal a la reputació o la salut física.

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

- **Atacs amb mesures organitzatives**

a) <u>Lleus:</u>
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

b) <u>Menys greus:</u>
- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les telefonades, els missatges, etc., de la persona.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Ordres contradictòries o impossibles de complir.

c) Greus:

- No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requerisquen una qualificació molt de menor de la posseïda.
- Robatori de pertinences, documents, ferramentes de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les ferramentes de treball causant-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que fan costat a la persona assetjada.

- **Actuacions que pretenen aïllar a la víctima**

a) Lleus:

- Ignorar la presència de la persona.
- Evitar tot contacte visual amb la persona.

b) Menys greus:

- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir a altres persones la possibilitat de parlar amb la víctima.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

c) Greus:

- Canviar la ubicació de la persona, de manera que la separe de les companyes (aïllament).
- No permetre que la persona s'expresse.

- **Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima**

a) Lleus:

- Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.

b) Menys greus:

- Telefonades atemoritzadores.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seues pertinences.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

c) Greus:

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits i/o insults.
- Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seua salut.

- **Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional**

a) Lleus:

- 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.

b) Menys greus:

- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeta a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

c) Greus:

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.

INTENCIONALITAT

La intencionalitat està estrictament lligada al concepte jurídic del dol. En este cas, tal com es regula en el Codi Penal, en el seu article 5, el dol és la voluntat i la consciència d'un subjecte per a realitzar una acció que provoque un perjudici a una altra persona. Això és, quan la persona autora del fet punible actua amb dol, vol cometre eixe delicte sabent el mal que causarà. És per això que resulta clau a l'hora de valorar el procediment que ha de seguir-se en l'abordatge del cas.

CONSENTIMENT

S'entén per consentiment en el marc d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe tot aquell acord lliure, explícit i informat per a participar en qualsevol acte sexual o relacionat amb la sexualitat. El consentiment ha de ser donat de manera clara, sense pressions, coerció o manipulació.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

En eixe sentit, també s'ha de tindre en compte el consentiment tàcit, ja que la falta de rebuig explícit, no ha de ser interpretat com a acceptació. L'absència d'objecció no equival a un consentiment clar i explícit.

REVICTIMITZACIÓ

La revictimització és un fenomen en el qual la víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe experimenta un mal addicional arran dels processos de denúncia. Esta pot donar-se, entre altres motius, per la falta de suport o per rebre un tracte inadequat per part de les autoritats competents o de l'entorn en general.

Tractar d'evitar al màxim esta situació és responsabilitat de l'Ajuntament d'Algemesí i de les persones encarregades d'aplicar este protocol.

MESURES CAUTELARS

S'entén per mesures cautelars a les accions provisionals o preventives adoptades per a protegir la persona afectada per un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, mentre s'investiga i resol el cas.

Estes mesures busquen garantir la seguretat, el benestar i els drets de la víctima, així com evitar que la persona agressora continue amb el seu comportament d'assetjament durant el procés d'investigació. En altres paraules, es pretén previndre nous danys i garantir que la víctima no patisca represàlies o més fustigació mentre es duu a terme la resolució del cas.

ASSETJAMENT DE SEGON ORDRE

Qualsevol conducta, verbal o física que cerque obstaculitzar o entorpir el procediment del Protocol Contra l'Assetjament Sexual o Per Raó de Sexe. Inclou els actes que impedisquen la prevenció, detecció i atenció de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe contemplades en el present document.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ESPECIFICACIÓ ÀMBIT D'APLICACIÓ I ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

En els últims anys s'ha fet evident la necessitat de tindre protocols que servisquen de guia per a actuar enfront dels supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe, especialment en l'àmbit laboral, ja que suposa una arma de doble tall.

No solament s'estan trobant casos en què puguen estar implicades les persones de la plantilla, sinó que també, i sobretot en aquells llocs de treball on es manté una relació amb la ciutadania, es donen situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe per part de persones externes.

Així doncs, que una entitat com l'Ajuntament d'Algemesí mostre el seu compromís amb la prevenció i intervenció d'estes conductes suposa l'elaboració d'un protocol més ampli i que contemple tots els supòsits possibles.

ESPECIFICACIÓ ÀMBIT D'APLICACIÓ

Este protocol és aplicable a la totalitat de les persones que componen l'Ajuntament, inclosa la corporació política, independentment de la categoria professional, forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral; així com aquelles vinculades a convenis i a persones que, sense cap vincle amb l'Ajuntament, realitzen activitats o presten serveis al consistori, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat de manera temporal, permanent o transitòria, sempre que la part denunciada en la controvèrsia forme part del personal.

Alhora, com que es tracta d'una entitat pública i no d'una empresa privada, l'àmbit d'aplicació ha d'estendre's més enllà fins i tot de les empreses externes amb vincles. Amb això, és necessari que es considere legítima la seua aplicació a totes les instal·lacions relatives i pertanyents a l'Ajuntament d'Algemesí, així com a espais públics de la localitat, sempre que existisca algun tipus de relació laboral amb alguna de les parts.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

Per tant, la prohibició de totes les formes d'assetjament previstes en el present Protocol comprén tant els comportaments desenvolupats en l'Ajuntament com els que tinguen lloc en espais dependents d'ell, si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans de l'Ajuntament; com seria, per exemple, el cas d'un acte que es done al carrer mentre una persona treballadora està exercint la seua labor.

En cas que es tinguera coneixement d'un presumpte cas de violència o assetjament sexual o per raó de sexe, produït en les seues dependències, en el qual estiguen involucrades una o més persones d'una empresa o empreses que tenen personal prestant servei a l'Ajuntament; se li comunicarà a l'empresa, a través de l'òrgan explícitament establit en este protocol, és a dir, la Comissió Instructora.

De la mateixa manera, hauria d'activar-se el protocol quan una persona treballadora de l'Ajuntament incorreguera en alguna de les formes d'assetjament citades en este document, fins i tot cap a algú de la ciutadania; o quan algú de la població ho faça amb alguna de les persones treballadores de l'Ajuntament o amb alguna mena de relació laboral amb ell.

No es troben sota l'emparament del present Protocol aquelles conductes o accions que no estiguen compreses en les definicions contemplades en l'apartat referent al marc teòric del Protocol.

ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

A causa de l'ampli àmbit d'aplicació que es descriu en el protocol, és important conéixer l'esquema de les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament d'Algemesí. Amb això, es podrà identificar possibles factors de risc específics relacionats amb les característiques i condicions del lloc i, conseqüentment, potenciar mesures preventives en aquelles àrees més susceptibles de patir algun tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Elements de risc

Més enllà de les actituds personals, la incidència de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe està estretament vinculada a determinats aspectes del propi entorn i context laboral.

Per a reduir al màxim l'afectació de la salut laboral i la integritat física i mental de les persones treballadores que siguen susceptibles de ser víctimes de diferents tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe, es tindrà en compte la composició de l'espai

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

de treball. Per tant, és important establir una sèrie de criteris sobre estos espais, que són els següents:

L'exposició de les persones treballadores en l'entorn laboral

Este aspecte comprén les dos vessants de l'exposició, és a dir, la falta i l'excés d'esta. Així doncs, d'una banda, estan aquells llocs de treball en els quals no existeix tanta visibilitat per part d'altres persones que puguen ser testimoni de possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. De la mateixa manera, en aquells llocs on existisca un flux constant de persones, hi ha una major probabilitat que puguen donar-se'n casos.

El nombre de persones treballadores en el mateix espai

Com menys persones ocupades es troben en un lloc, més susceptible és que es produïsquen casos d'este tipus, especialment en aquells supòsits en què puga estar involucrada qualsevol persona de la ciutadania. La falta de control informal suposa un increment del factor oportunitat que, en estos supòsits, resulta clau.

Presència de personal de seguretat

Encara que el control informal siga important, associat a la sensació de vigilància i suport en un entorn social, que fa més probable que s'adopten comportaments respectuosos, resulta necessari el control formal.

En este sentit, com més persones encarregades de la seguretat de les persones ocupades estiga en el lloc, menor serà la probabilitat que algú patisca assetjament sexual o per raó de sexe, ja que la percepció de les possibles conseqüències davant l'acte, és més determinant que si només existeix control informal.

L'horari de treball

Cal tindre en compte els horaris que tenen les diferents persones que treballen a l'Ajuntament. Tindran més risc de patir una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe aquelles persones que, tenint en compte possibles hores extra, tinguen un horari que presente menor afluència de persones, així com els qui tinguen horaris nocturns.

Sobrerepresentació d'un dels sexes

En aquells espais en els quals, comparativament, hi ha més presència de dones o d'homes, suposa proporcionalment un major risc de patir assetjament sexual o per raó

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

de sexe perquè els espais menys paritaris condicionen de manera negativa les desigualtats.

No obstant això, cal remarcar que, en relació als supòsits en què la persona agressora puga ser de la ciutadania, existeix un major risc en aquells llocs on hi haja més dones ja que, per la influència dels rols i estereotips de gènere, se les associa amb més debilitat i vulnerabilitat.

També és important tindre en compte com a factor de risc l'actitud que es prenga des de l'Ajuntament com a entitat en la gestió de la resposta. Això és, si les queixes no es prenen seriosament, o si és poc probable que les persones autores d'este tipus de conductes reben una sanció efectiva, es genera la sensació de tolerància al respecte.

Factors de risc segons serveis municipals

En este sentit, i vinculat a la identificació de factors de riscos ambientals, esdevé essencial poder diferenciar entre els diferents departaments i serveis municipals, ateses les concrecions horàries de cadascun d'ells i la resta d'especificitats que puguen condicionar.

A l'apartat d'annexes es recull una anàlisi dels factors de risc per departaments per a l'exercici de l'any 2025, com a exemple de possibles valoracions de risc per a anys futurs. Així doncs, es presenten ací, de manera esquemàtica, els principals riscos detectats en funció del departament, al·ludint la seua estructura.

Oficines, Casa Consistorial i Consell Agrari

Riscos detectats:

- Franges horàries en les quals es pot exercir la recuperació d'hores, fora de l'horari central de permanència obligatòria (de 9 a 14h), i en les quals sol haver-hi menys personal en l'edifici.

- Menor presència de control informal.

- Especialment a l'hivern, major oportunitat quan la persona agressora és de la ciutadania.

Informàtica

- Franges horàries en les quals es pot exercir la recuperació d'hores, fora de l'horari central de permanència obligatòria (de 9 a 14h).

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Departament amb tendència a la sobrerepresentació d'homes.

Benestar social i SAD Municipal

- Departament amb tendència a la sobrerepresentació de dones.

- Franges horàries en les quals es pot exercir la recuperació d'hores, fora de l'horari central de permanència obligatòria (de 9 a 14h).

- Atenció directa amb la ciutadania.

- Mobilitat més enllà de les dependències municipals.

- Desenvolupament del treball dins d'els llars de les persones usuàries del SAD, sense cap tipus de control formal ni informal.

- Problemàtica psicosocial de les persones usuàries del SAD.

Brigades de Consell Agrari i de Parcs i Jardins

- Mobilitat més enllà de les dependències municipals.

- Departament amb tendència a la sobrerepresentació d'homes.

- Contacte directe amb la ciutadania.

- Horari en els dies recuperables, sobretot a l'hivern.

Brigades d'Obres i Enllumenat Públic

- Mobilitat més enllà de les dependències municipals.

- Departament amb tendència a la sobrerepresentació d'homes.

- Contacte directe amb la ciutadania.

- Horari en nocturnitat en els dies recuperables.

Instal·lacions esportives

- Horaris amplis, generalment durant tot el dia.

- Ubicació més allunyada del nucli urbà.

- Menys control informal.

Biblioteca i Museu

- Personal reduït en espais oberts a la ciutadania.

- Horari ampli que abasta gran part del dia.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Menys control informal.

Cementeri

- Dispersió geogràfica.

- Menys control formal i informal.

Policia Local

- Espai de treball reduït (cotxe patrulla) com a facilitador de la conducta.

- Tendència a la sobrerepresentació dels homes.

- Horaris, sobretot el torn de nit.

Personal de neteja

- Tendència a la sobrerepresentació del sexe femení.

- Falta de control informal en alguns espais on exerceixen la seua labor.

Oficials de manteniment en els col·legis

- Interacció del personal amb professorat (equivaldria a la ciutadania).

- Tendència a la sobrerepresentació dels homes.

Escoletes Infantils Municipals

- Departament amb tendència a la sobrerepresentació de dones.

- Atenció directa amb la ciutadania.

- Absència de control formal i menor presència de control informal.

En conclusió, hi ha departaments que, per la manera en què estan organitzats, pels seus horaris i pel grau d'exposició que tenen respecte a la ciutadania, entre altres, aglutinen més factors de risc que uns altres en relació als supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.

És important, també, apuntar que els factors ací descrits suposen un risc si es donen de manera individual, de manera que es dona un agreujament extra si interactuen més d'un alhora. De la mateixa manera, que un departament puga tindre més factors de risc no implica necessàriament que haja de donar-se una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

DESIGNACIÓ I ESTRUCTURA DELS ÒRGANS D'ACTUACIÓ

Tal com està previst en el Reglament de Règim Intern de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, en el moment en què es detecta, denúncia o comunica una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'haurà d'informar la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat a l'efecte de notificació. Igualment, i amb els mateixos efectes, s'informarà la Junta de Personal.

No obstant això, i amb l'objectiu d'abordar el cas de manera tècnica i professional, es crea sota l'empara del present Protocol, la Comissió Instructora com a òrgan exclusivament competent en l'abordatge dels casos de denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament d'Algemesí. Sense perjudici d'això, el principi de confidencialitat haurà d'aplicar a totes dues comissions.

Així doncs, en un termini màxim de **3 dies hàbils** des que es rep la denúncia, segons s'especifica en l'article 6 del Reglament de Règim Intern de la Comissió d'Igualtat, la Comissió Instructora s'haurà de reunir per a iniciar els processos adequats. Sense perjudici de l'anterior, la funció de la Comissió d'Igualtat respecte al Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, serà més bé informativa i s'enfocarà la seua difusió, vetlant per les garanties compreses en ell.

A més del citat, ha de tindre's en compte l'accessibilitat i facilitat per a poder denunciar per part de la víctima comptant amb un rigorós anonimat. També, és necessari remarcar la necessitat d'un compromís ferm per part de la Comissió Instructora per a resoldre la situació en un període de temps delimitat, de manera que s'evite que el procediment es prolongue en el temps. A fi de generar el major espai de confiança possible amb la persona afectada, resulta molt recomanable que la Comissió Instructora estiga, en la mesura del que siga possible, integrada per dones i que tinguen formació prèvia en matèria de gènere.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

COMPOSICIÓ I COMPETÈNCIES DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

Composició de la Comissió Instructora

La composició de la Comissió Instructora comptarà, com a principals agents, amb persones tècniques i sensibilitzades sobre este tema. Així doncs, estarà composta per un total de quatre persones corresponents als següents departaments:

- Dues persones tècniques de la Unitat d'Igualtat
- Una persona en representació del departament de Personal
- Una persona de la Policia Local que tinga formació en igualtat i en violència de gènere. Preferentment, aquesta persona serà la que assistisca a les reunions mensuals de les taules viogen.

Funcions de la Comissió Instructora

Les principals funcions que haurà de dur a terme la Comissió Instructora són les següents:

- Les professionals de la Unitat d'Igualtat, agent i promotora, rebran les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe, a partir de les quals tindran lliure accés a tota la informació i documentació que puga tindre relació amb el cas.

- La Comissió Instructora atendrà durant tot el procediment la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, i iniciarà les actuacions que siguen necessàries.

- La Comissió Instructora efectuarà les entrevistes amb les persones afectades, podrà sol·licitar la intervenció i l'assessorament de persones expertes empleades de l'Ajuntament o externes (juristes, professionals de la psicologia, personal mèdic, etc., que podrà realitzar un acompanyament en la instrucció del procediment), mantindrà les reunions amb les persones implicades que s'estime oportú i tindrà accés a totes les dependències de la corporació.

- La Comissió Instructora assistirà la víctima durant tot el procés d'investigació, així com, si és el cas, en la tramitació del procediment disciplinari que procedisca. Prestarà l'acompanyament necessari posterior que, raonablement, necessite la víctima en els diferents nivells de la seua vida.

- Les professionals de la Unitat d'Igualtat elaboraran les actes i els informes sobre la situació amb les conclusions i mesures a adoptar. La professional del

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

departament de Personal serà l'encarregada de comunicar les mesures a totes les persones involucrades.

- L'agent de la Policia Local tindrà una funció de nexe entre la ciutadania i l'Ajuntament en cas que el protocol s'haja activat per un supòsit en què la part assetjada o assetjadora procedisca de la ciutadania.
- La Comissió Instructora supervisarà el compliment efectiu de les mesures adoptades per a posar fi a la situació d'assetjament, així com de les sancions imposades a conseqüència de casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Les persones indicades que formen la Comissió Instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentesc 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 interés 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 a través del model específic disposat en els annexos del mateix protocol, la recusació d'esta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, la Comissió Instructora, ja siga per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa, que podrà realitzar un acompanyament en la instrucció del procediment.

En el si de la Comissió Instructora, les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que siga possible i, en defecte d'això, per majoria simple.

Obligacions de la Comissió Instructora

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

En les qüestions relacionades amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, la **intimitat** i **l'anonimat** són dos principis que s'han de tindre presents en tot moment. L'anonimat assegura la confidencialitat de la víctima, de manera que es respecten els seus drets i

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

s'afavorisca que esta no siga assenyalada socialment. La intimitat reforça que l'anonimat no sobrevinga en invisibilitat. Saber guardar el secret i cuidar de la víctima és clau per a un bon abordatge del cas.

La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per a les actuacions en l'aplicació d'este protocol tenen caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervinga directament en la seua tramitació. Tota esta informació estarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals i el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell Normativa de Protecció de Dades. A tal efecte, esta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Donada la complexitat existent en l'àmbit d'aplicació d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe d'un Ajuntament, és necessari concretar els diferents suposats que poden donar-se a l'hora d'haver d'activar-lo.

Així doncs, en el present apartat s'exposen les diferents fases a seguir durant el procediment d'actuació, davant la notificació d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe en el supòsit general d'aplicació. Això és, s'entén com a supòsit general aquells casos en què, tant la víctima com la suposada persona agressora, formen part de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí.

No obstant això, per les especificitats de la resta de supòsits que poden donar-se, es considera oportuna la menció explícita de com procedir en cadascun d'ells, seguint com a model el supòsit general.

Supòsit general:

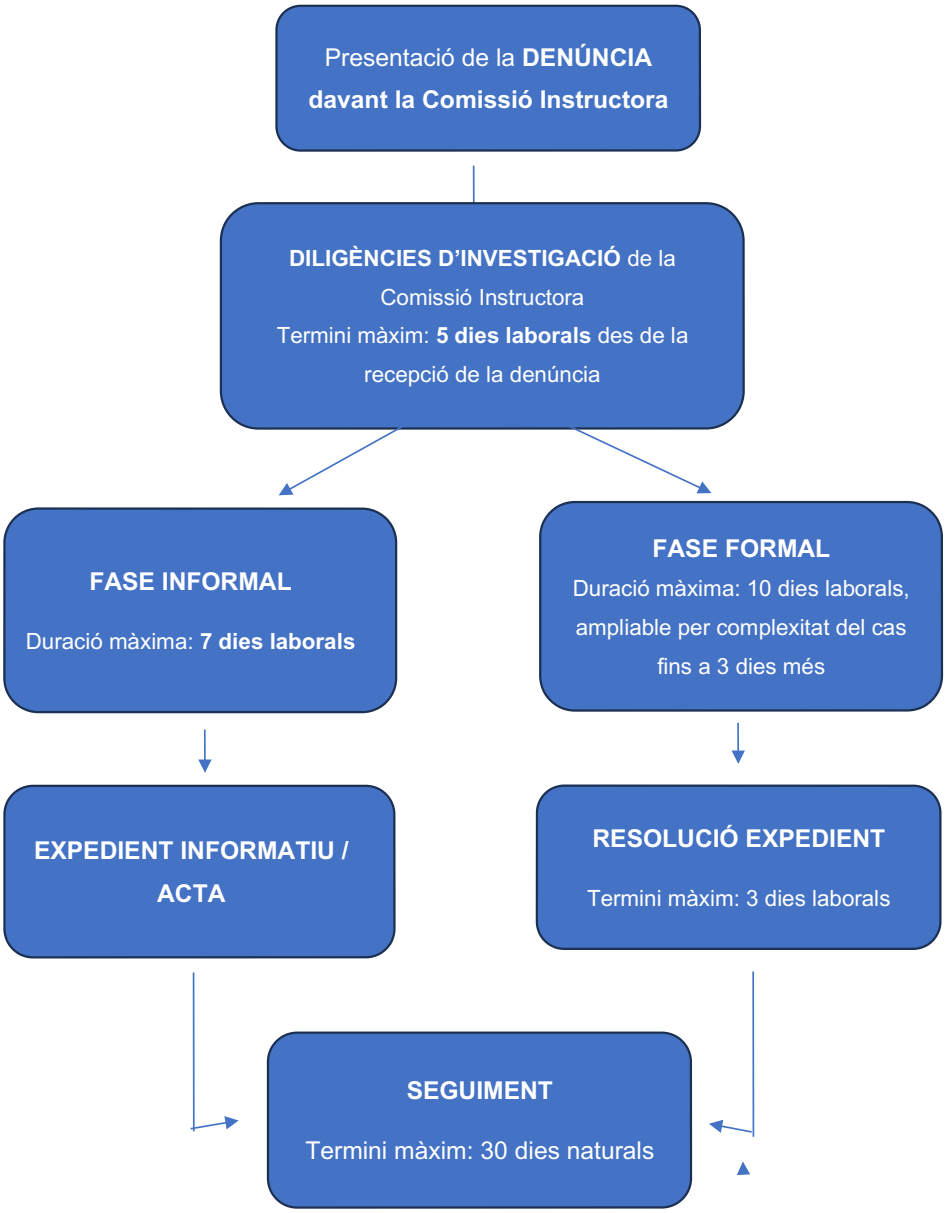
- Víctima i persona agressora formen part de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí.

El que determinarà el tipus de procediment a seguir serà la capacitat d'actuació de la Comissió Instructora respecte a la potestat de la persona sobre la qual s'hauran d'aplicar les accions, tant les mesures cautelars com les sancions.

Independentment dels supòsits, les variables que han de regir el procediment d'actuació han de ser la rapidesa, l'objectivitat, el rigor, la intimitat i l'anonimat de la víctima. De fet, protegir la víctima ha de ser una prioritat de màxim compliment al llarg de tot el procés i, per tant, s'hauran de prendre les mesures preventives necessàries per a salvaguardar la seua dignitat i integritat física, psicològica i moral, tant abans com després de la decisió presa per la Comissió Instructora.

A continuació, es mostra un esquema del procediment general a seguir a mode de guia.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154



Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

1. COMUNICACIÓ DE LA DENÚNCIA

El procediment s'activa davant una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, que pot manifestar-se de la manera següent:

Es considera denúncia la comunicació de la situació a una persona que integre la Comissió Instructora per part de la víctima, delegació sindical i/o qualsevol persona que treballe a l'Ajuntament d'Algemesí (directament o indirectament des d'empreses subcontractades), que tinga coneixement d'algun acte d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les persones amb una relació laboral amb l'Ajuntament d'Algemesí 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 per la Comissió Instructora. Les denúncies seran secretes i es garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

En este sentit, i a fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, s'habilitarà el compte de correu electrònic protocol_igualtat@algemesi.net al qual només tindrà accés les professionals de la Unitat d'Igualtat, membres, també, de la Comissió Instructora, i l'objecte del qual és exclusivament la presentació d'esta mena de denúncies o reclamacions.

Cal apuntar, a més, que tot això serà sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguen presentar-se de manera secreta, per escrit i en sobre tancat, dirigit a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació.

Per a assegurar-se la preservació de la informació, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un **codi numèric** a cadascuna de les parts afectades, de manera que s'evite l'ús de dades personals identificables.

No obstant això, en els casos en què la víctima siga una persona treballadora de l'Ajuntament i no siga qui presente la denúncia, resultaria important conéixer el seu testimoniatge amb la finalitat d'obtindre informació més detallada, així com valorar la seua participació en el procés, especialment en aquells casos en què es puga contemplar la mediació entre les parts.

Si es realitzen paral·lelament accions judicials, l'expedient continuarà el procediment establit en este protocol de manera cautelar fins on siga factible legalment.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

2. ESTUDI DEL CAS

Una vegada comunicada la denúncia, s'ha d'abordar la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i tractar d'aconseguir una solució acceptada per les parts.

En rebre la comunicació, es convocarà totes les persones que integren la Comissió Instructora i el procediment durarà un màxim de 5 dies laborables, a comptar des de la recepció de la denúncia. El que es valorarà en esta fase prèvia és la concurrència dels fets, per a ponderar la gravetat del cas i la via més adequada per a abordar-lo.

Per a tots els supòsits en què tinga potestat d'actuació directa la Comissió Instructora, el criteri que determinarà la presa de decisions, sobre la base del tipus de procediment a seguir, ja siga el formal o l'informal, serà el grau **d'intencionalitat** que existisca en les accions dutes a terme per la persona agressora.

Així doncs, si existeix coneixement i voluntat expressa sobre les implicacions d'una conducta i la persona la duu a terme, s'activarà directament el procediment formal exposat en este protocol. En canvi, si les accions realitzades sorgeixen d'un comportament sense intencionalitat i no reiterat, segons els criteris disposats en el qüestionari elaborat per a la seua determinació, i recollit en l'apartat d'annexos, s'optarà, en primera instància, pel procediment informal.

Per a la valoració del grau d'intencionalitat, les persones tècniques encarregades d'estudiar el cas tenen a la seua disposició, també en l'apartat d'annexos d'este mateix document, un breu qüestionari que facilite la determinació del procediment a seguir.

No obstant això, és important recordar que el desconeixement de la causa no eximeix de les seues conseqüències i que, qualsevol conducta que estiga estipulada en el Codi Penal com a constitutiva de delicte passarà automàticament al procediment formal. Amb això, s'entén que els casos associats a l'assetjament sexual, que porten implícita la intencionalitat, seran abordats per la via formal; mentre que la presa de decisió serà aplicable a aquells supòsits d'assetjament per raó de sexe.

3. FASE INFORMAL

Una vegada realitzada la fase preliminar, havent valorat que no existia voluntat expressa de realitzar la conducta i, sempre i que els fets no siguen constitutius d'alguna mena de delicte tipificat en el Codi Penal, s'iniciarà el procediment informal.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

La Comissió Instructora entrevistarà la persona afectada, la presumpta persona agressora o totes dues parts, possibles testimonis o podrà sol·licitar la intervenció de personal expert. El termini màxim d'este procediment serà de 7 dies laborables.

Amb el tractament d'esta informació, la Comissió Instructora valorarà les mesures cautelars que puguen ser necessàries, prenent en consideració les especificitats de cada cas i estudiarà la possibilitat de tramitar o no l'expedient informatiu, sobre la base dels indicis detectats.

En este sentit, quan existisquen indicis suficients, i en la mesura en què siga possible per la tipologia del cas, s'oferirà la possibilitat d'acudir a un **procés de mediació** per a arribar a la solució més favorable per a totes dues parts, especialment per a evitar una revictimització.

Serà la Comissió Instructora qui moderarà el procediment i la que s'encarregarà de deixar constància, mitjançant l'informe de la resolució de l'expedient, de totes les actuacions dutes a terme i de la decisió presa. En este hauran de constar, també, la signatura de les persones participants en la mediació i la Comissió Instructora.

En els casos en què no es considere pertinent recórrer a la mediació, el document haurà de ser signat, almenys, per la persona que denúncia i la Comissió Instructora, per mitjà del codi de l'expedient assignat al procés.

Pel contrari, en cas que no es troben indicis suficients s'estendrà acta i se n'informarà les parts.

A més, tant víctima com persona denunciada, sempre que tinguen motius raonats, poden recusar la presència d'alguna de les persones de la Comissió Instructora utilitzant el model d'instància previst per a això, a través del següent correu electrònic:: protocol_igualtat@algemesi.net.

Serà la Comissió Instructora qui, de manera consensuada, valorarà la idoneïtat de la substitució de la persona indicada per la víctima. Tot el procediment serà urgent i confidencial, de manera que es protegisca la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tindre accés a ell la citada comissió.

Si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la Comissió Instructora o en el procés de mediació; o bé la solució és incomplida per la persona agressora, podrà sol·licitar continuar a través del procediment formal, que a continuació es detallarà.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

4. FASE FORMAL

S'entén per procediment formal el que s'inicia amb la notificació d'un supòsit d'assetjament, quan per mitjà del procediment informal no s'ha resolt la situació; o quan per la intencionalitat de l'acte constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe, siga necessària esta via.

Com resulta evident, la Comissió Instructora informarà la persona afectada dels seus drets davant la llei, i de la possibilitat d'obrir la via judicial que s'estime oportuna en paral·lel a l'acció d'esta.

La Comissió Instructora ampliarà la investigació ja realitzada en la fase de diligències prèvies, basada en els principis de contradicció i oralitat, amb presumpció de veracitat, en la qual es tractarà de resoldre el propòsit, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

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 també haurà de guardar sigil sobre la informació a què tinga accés. En compliment del principi de contradicció, sempre es donarà audiència a la part denunciada.

Finalitzada la investigació, la Comissió Instructora alçarà una acta en la qual s'arreplegaran els fets, els testimoniatges, 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, o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

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

Si, pel contrari, no s'apreciaren indicis suficients, la Comissió Instructora farà constar en l'acta que, de la prova expressament practicada, no s'hi pot apreciar la concurrència d'estes conductes. Si, fins i tot no existint assetjament, en qualsevol

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

d'estes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la Comissió Instructora instarà igualment a adoptar les mesures preventives que es consideren pertinents.

Esta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a 10 dies laborables. De concórrer raons que exigisquen, per la seua complexitat, major termini, la Comissió Instructora podrà acordar l'ampliació del termini sense superar, en cap cas, altres 3 dies laborables més.

5. INFORME DE RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

La Comissió Instructora, sent l'únic òrgan amb potestat per a resoldre l'expedient d'assetjament sexual o per raó de sexe, procedirà a comunicar les decisions que consideren oportunes, en el termini de 3 dies laborables. La comunicació serà per escrit, tant a la víctima com a la persona denunciada, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés.

Així mateix, en cas que la decisió finalment adoptada en l'expedient afecte el desenvolupament laboral, s'executarà automàticament en el període establit, ja que hi ha representació del departament de personal en la Comissió Instructora. Amb això, s'estarà minimitzant al màxim el risc enfront de la filtració de dades sensibles i personals.

En cas de resolució amb indicis constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, es procedirà a adoptar quantes mesures cautelars s'estime oportunes, per part de la Comissió Instructora en l'informe del procediment; així com sancionar la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions que estableix 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** en els seus articles 94, *Exercici de la potestat disciplinària*; 95, *Faltes disciplinàries*; i 96, *Sancions*. Així com en els capítols I, II i III del títol X "Règim Disciplinari" de la Llei 10/2010, de 19 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

A continuació, es mostren les especificitats dels supòsits més enllà de la part troncal.

Supòsit específic 1:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Víctima i persona agressora formen part d'una o diverses empreses externes que tenen una relació laboral amb l'Ajuntament d'Algemesí.

Supòsit específic 2:

- La víctima forma part del personal de l'Ajuntament d'Algemesí i la persona agressora d'una empresa externa amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Algemesí.

Supòsit específic 3:

- La víctima forma part d'una empresa amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Algemesí i la persona agressora de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí.

Supòsit específic 4:

- La víctima forma part del personal de l'Ajuntament d'Algemesí i la persona agressora procedeix de la ciutadania

Per a l'estudi de cadascun d'aquests supòsits, es procedirà a la notificació a l'òrgan competent de l'empresa, perquè se'ls aplique la normativa prevista en el marc de la seua organització. També se li instarà l'adopció de mesures sobre este tema, sense pressuposar culpa o responsabilitat, a fi de solucionar el conflicte i adoptar les mesures pertinents en cas que foren necessàries.

L'empresa haurà de remetre's al conveni al qual estiguen subjectes les persones implicades i, per a valorar les diferents mesures a adoptar, entre elles i si fora el cas, la contemplada en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

A més, també haurà d'acreditar davant l'Ajuntament que s'han pres estes mesures, sent possible que, per part de la Comissió Instructora se li sol·licite informació de manera periòdica, sense excedir el termini de 10 dies entre notificacions. En tot cas, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, serà aplicable el que s'estableix en l'art. 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa este art. 24 LPRL.

Per part seua, la Comissió Instructora prendrà les accions que resulten pertinents en els casos en què víctima (suposat 2) o persona denunciada (suposat 3) pertanguen a la plantilla de l'Ajuntament.

En relació amb la **fase informal**, no serà possible fer ús d'esta eina en els supòsits en què tant víctima com la persona agressora pertanyen a una empresa externa, ni tampoc en aquells casos en què no puguen prendre's decisions sancionadores sobre

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

la persona agressora. Això és, mentre la mediació serviria per a arribar a un acord sobre les mesures a adoptar, manca de sentit utilitzar esta dinàmica.

En aquells supòsits en què la persona agressora forme part de l'Ajuntament d'Algemesí i no encaixe dins del supòsit general per no tindre la víctima una relació directa amb este, el procediment també es veurà modificat.

Supòsit específic 5:

- La víctima forma part de la ciutadania d'Algemesí i la persona agressora de la plantilla de l'Ajuntament d'Algemesí.

Supòsit específic 6:

- La víctima forma part de la ciutadania d'Algemesí i la persona agressora d'una empresa amb relació laboral amb l'Ajuntament d'Algemesí.

Així doncs, com ja s'ha indicat en apartats anteriors, la persona representant de la Policia Local tindrà una funció de nexe entre la ciutadania i l'Ajuntament en cas que el protocol s'haja activat per un supòsit en què la part assetjada procedisca de la ciutadania. De fet, resulta clau aquesta figura en relació amb la mediació i davant la possibilitat que es puguen prendre mesures sobre la persona agressora. En cas que totes dues parts van estar d'acord, podria valorar-se dur a terme un procés d'aquest tipus.

6. MESURES CAUTELARS

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, fins al tancament del procediment i, sempre que hi haja indicis suficients de l'existència de l'assetjament, la Comissió Instructora prendrà les mesures pertinents per a salvaguardar la integritat i dignitat de la persona afectada, com la separació de la víctima de la presumpta persona assetjadora.

Estes mesures podrien comportar la reordenació dels horaris o els desplaçaments de la presumpta persona assetjadora a un altre lloc de treball. En este cas, la persona afectada haurà de mostrar el consentiment explícit respecte del lloc on la persona assetjada ha de ser desplaçada.

A continuació, se'n detallen algunes més que es poden prendre en consideració, com a mesures preventives:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- Avaluació dels riscos psicosocials entre la plantilla de l'Ajuntament o l'empresa, amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- 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 víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Formació per a l'actualització professional de la persona assetjada quan haja romàs en una IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de les violències sexuals, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'Ajuntament, incloent-hi les empreses externes.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

De la mateixa manera que, si és la víctima qui sol·licita el canvi, este dret haurà de ser respectat. La celeritat en tot el procés haurà de ser de rigorós compliment per a tractar de reduir al màxim l'impacte d'una possible victimització secundària. Cap de les mesures podrà suposar un perjudici per a la principal persona afectada en relació al seu horari laboral, remuneració econòmica, mesures de conciliació, etc.

A més, també ha de tindre's en compte que l'aplicabilitat de les mesures de prevenció situacional pot funcionar a llarg termini com una acció de prevenció general i, per tant, ser més eficient.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

7. SANCIONS DISCIPLINÀRIES

Les sancions disciplinàries seran directament proporcionals a la gravetat del fet comés. En este sentit, sense propòsit d'esgotar les possibles sancions adoptades per la Comissió Instructora, s'enumeren algunes de les sancions disciplinàries en funció del grau de gravetat.

Sancions per faltes molt greus

- Acomiadament disciplinari, seguint els procediments jurídics adequats en cas que la persona assetjadora siga empleada de l'Ajuntament.
- Canvi de lloc de treball.
- Prohibició d'ocupar llocs de direcció.
- Suspensió temporal d'ocupació amb pèrdua de salari (fins a 6 mesos).

Sancions per faltes greus

- Impossibilitat de participar en procediments de promoció interna (almenys en una convocatòria, des del moment de la sanció).
- Suspensió de funcions i/o retribucions (d'1 a 3 mesos).
- Canvi de departament.
- Canvi de torn de treball.
- Amonestació formal escrita.

Sancions per faltes lleus

- Amonestació informal escrita.
- Assistència obligatòria a cursos de sensibilització o formació.

Alhora, l'Ajuntament d'Algemesí adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització, i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

8. SEGUIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals**, 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.

Si la sanció a la persona agressora no és l'extinció del vincle contractual, des de la Comissió Instructora es mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a eixa persona treballadora quan s'hi reincorpore (en cas que la mesura adoptada siga la suspensió), o en el seu nou lloc de treball, en cas d'un canvi d'ubicació.

En aquells casos en què víctima i persona agressora pertanguen a una empresa externa, l'òrgan competent de la mateixa haurà d'encarregar-se de dur a terme el seguiment, el període del qual serà de 30 dies laborals i remetrà l'informe pertinent a la Comissió Instructora.

Del resultat d'este seguiment s'alçarà l'oportuna acta que arreplegarà les mesures a adoptar, en el cas que els fets causants del procediment continuen produint-se, i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.
El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes pogueren ser considerades constitutives de delicte, l'empresa haja adoptat mesures cautelars i haja donat trasllat al Ministeri Fiscal.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ANNEXOS

ANNEX I. MODEL DE DENÚNCIA

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT

- Nom i cognoms:
- Lloc de treball o relació laboral amb l'Ajuntament:
- Telèfon de contacte:
- Correu electrònic:

Actue en qualitat de:

- Víctima
- Testimoni

DADES DE LA PERSONA AGRESSORA

- Nom i cognoms:
- Lloc de treball o relació laboral amb l'Ajuntament:
- Telèfon de contacte:
- Correu electrònic:

DESCRIPCIÓ DEL FET DENUNCIAT

Indique a continuació, de manera clara i detallada, els fets que considera constitueixen assetjament sexual o assetjament per raó de sexe:

1. Tipus de situació (marcar una casella corresponent):

- [ ] La víctima i l'agressor formen part de la plantilla de l'Ajuntament.

- [ ] La víctima forma part de la plantilla de l'Ajuntament i l'agressor pertany a una empresa externa contractada per l'Ajuntament.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

- [ ] La víctima forma part de la plantilla de l'Ajuntament i l'agressor és un membre de la ciutadania.

- [ ] L'agressor forma part de la plantilla de l'Ajuntament i la víctima pertany a una empresa externa contractada per l'Ajuntament.

- [ ] L'agressor forma part de la plantilla de l'Ajuntament i la víctima és un membre de la ciutadania.

2. Descripció dels fets:

- Descriga detalladament el comportament de l'agressor, la data i lloc dels incidents, les circumstàncies, i si hi ha hagut reiteració d'estos. Incloga qualsevol testimoni o evidència que considere rellevant, com per exemple correus electrònics, gravacions, missatges i qualsevol conducta exercida per terceres persones que haja pogut tenir la intenció d'obstaculitzar el desenvolupament del procediment del present protocol com pot ser la pressió per a no denunciar, minimitzar els fets o amenaces per interposar la denúncia, entre altres.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Impacte en la víctima.

- Descriga l'impacte que este assetjament ha tingut en la víctima, tant a nivell laboral com personal. Això pot incloure efectes en el rendiment laboral, salut física i/o emocional, etc.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

.....
.....

PROVES ADJUNTES (SI EXISTEIXEN)

Adjuntar qualsevol document o prova que done suport a la denúncia, com ara:

- Testimoniatges de testimonis

- Missatges de text, correus electrònics, gravacions, fotografies o qualsevol altra prova que puga il·lustrar els fets denunciats.

SOL·LICITUD D'ACCIONS I MESURES

Indicar les mesures que la víctima considera necessàries per a resoldre la situació:

- [ ] Sol·licitar mesures cautelars (trasllats, canvis de lloc de treball, suspensió temporal de l'agressor, etc.).

- [ ] Altres mesures específiques que considere pertinents:

.....
.....

SIGNATURA DE LA PERSONA DENUNCIANT

Signatura: _____

Data: _____

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ANNEX II. CONSENTIMENT D'INFORMACIÓ

CONSENTIMENT D'INFORMACIÓ

SRA/SR:

DNI:

MANIFESTE:

Que he rebut la informació necessària per part de la Comissió Instructora del protocol contra l'assetjament sexual en cas de detectar actituds constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

1. Se m'ha informat dels meus drets davant els comportaments que m'estan afectant.

2. Done el meu consentiment perquè la Comissió Instructora inicie els processos necessaris per a procedir en la investigació i resolució d'esta situació, sempre tenint present, en cada pas d'este tràmit, la meua voluntat i opinió.

A Algemesí, a data .....

SIGNATURA

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ANNEX III. DECLARACIÓ D'ACORD DE CONFIDENCIALITAT

En virtut del Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, i amb l'objectiu de garantir la protecció dels drets de les persones implicades i el respecte a la privacitat de la víctima i de l'agressor, la persona signant es compromet a mantindre absoluta confidencialitat sobre la informació que puga conéixer al llarg de la investigació, tant durant com després de la finalització d'esta.

1. OBLIGACIÓ DE CONFIDENCIALITAT

La persona signant del present acord té coneixement que la informació a la qual tindrà accés en el desenvolupament de la investigació és de caràcter confidencial i, en conseqüència, es compromet a no divulgar-la a cap persona aliena al procediment d'investigació ni fora de l'àmbit institucional de l'Ajuntament, sota cap circumstància.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El compromís de confidencialitat inclou, però no es limita a, els següents aspectes:

1. Identitat de la víctima, agressor i qualsevol altra persona involucrada.

2. Detalls dels fets denunciats o qualsevol informació relacionada amb el cas.

3. Qualsevol dada o informació obtinguda durant el procés d'investigació, incloent-hi testimoniatges, proves documentals, informes, etc.

3. EXCEPCIONS

La persona signant entén que, en cas que se li requerisca, en compliment de la llei, transmetre la informació obtinguda a alguna autoritat judicial o administrativa, es procedirà conforme a la normativa vigent. En tot cas, la divulgació de la informació es realitzarà exclusivament a aquelles autoritats competents i amb els fins establits per la llei.

4. DURACIÓ DE L'OBLIGACIÓ DE CONFIDENCIALITAT

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

El compromís de confidencialitat subsistirà tant durant el procés d'investigació com una vegada finalitzat, sense límit temporal, llevat que es dispose el contrari per autoritat competent.

5. CONSEQÜÈNCIES D'INCOMPLIMENT

L'incompliment d'este acord per part de la persona signant podrà donar lloc a sancions disciplinàries, conforme a la normativa interna de l'Ajuntament, i podrà implicar responsabilitats legals si es considera que s'ha vulnerat el dret a la intimitat o s'ha causat mal a la víctima o a qualsevol altra persona involucrada.

6. SIGNATURA I ACCEPTACIÓ

La signatura d'este acord implica l'acceptació plena de les condicions ací descrites i el compromís d'actuar conforme als principis de confidencialitat, respecte i professionalisme que el protocol exigeix.

Dades de la persona signant:

- Nom complet: _____
- Lloc o càrrec: _____
- Departament: _____
- Data: _____

Signatura: _____

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ANNEX IV. MODEL D'INSTÀNCIA PER A RECUSACIÓ DE PERSONA INTEGRANT DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

Sol·licitud de recusació de persona integrant de la Comissió Instructora

A la Comissió Instructora del Protocol contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe:

Jo, major d'edat, amb número d'expedient ..... i en qualitat de víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe conforme al protocol establit a l'Ajuntament d'Algemesí, expose:

Motiu de la recusació:

Indique que ..... és una de les persones integrants de la Comissió Instructora, que s'encarrega d'instruir el cas, i amb la qual

- Personalment guarde
- La persona agressora guarda

una relació de ..... que impedeix l'objectivitat i imparcialitat necessàries per al correcte desenvolupament del procediment.

Entenent que esta relació compromet la imparcialitat i podria influir negativament en la presa de decisions dins del procés d'investigació, afectant els meus drets com a víctima, sol·licite:

Petició:

Que, en virtut de l'exposat, es valore la recusació de ..... com a integrant de la Comissió Instructora encarregada de resoldre l'expedient, i que s'adopten les mesures corresponents per a assegurar que el procés es duga a terme amb la màxima imparcialitat, objectivitat i respecte als meus drets com a víctima. Adjunt a la present instància els següents documents de suport (si n'hi haguera).

Signatura i número d'expedient

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ANNEX V. QÜESTIONARI D'IDENTIFICACIÓ DEL DOL EN LES CONDUCTES DENUNCIADES

En cas que en alguna de les següents preguntes es responga de manera afirmativa, el procediment a seguir haurà de ser el formal.

1. La persona agressora era conscient que la seua conducta podria ser considerada inapropiada, ofensiva o fins i tot constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe?

Sí / No

2. La persona agressora va continuar amb la conducta a pesar que la víctima va mostrar signes clars d'incomoditat o rebuig (per exemple, verbalment o amb el seu llenguatge corporal)?

Sí / No

3. La persona agressora va intentar justificar o minimitzar la seua conducta, al·legant que no tenia males intencions o que l'altra persona “ho va malinterpretar”?

Sí / No

4. La persona que va realitzar la conducta ja ha sigut assenyalada prèviament per conductes similars d'assetjament o comportament inapropiat cap a altres persones?

Sí / No

5. La persona agressora té poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima?

Sí / No

6. S'han exercit pressions o coaccions sobre la víctima o al seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o entorpir el bon profit de la investigació?

Sí / No

7. S'ha detectat assetjament de segon orden1 en el procediment?

Sí / No

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

ANNEX VI. FACTORS DE RISC SEGONS DEPARTAMENTS (2025)

Oficines, Casa Consistorial i Consell Agrari

En les dependències administratives els horaris són, amb caràcter general, de dilluns a divendres de 09:00h a 14:00h, encara que els dimarts i els dijous es pot ampliar fins a les 20:00h.

Amb això, caldria identificar estos dies d'ampliació horària com a risc, especialment a l'hivern perquè fosqueja abans i hi ha menys gent al carrer (control informal) i, sobretot, en els casos on les persones agressores puguen ser de la ciutadania.

Informàtica

D'igual manera que en el cas d'oficines, en el departament d'informàtica també tenen el mateix horari de base, amb la particularitat de compensar horari els dilluns i dimecres de 17:00h a 18:30h.

Com que no coincideix amb la resta de dies en què la plantilla compensa les hores, pot suposar un factor de risc per la menor afluència de personal.

Benestar social i SAD Municipal

El departament de benestar social, és a dir, Serveis Socials, també comparteix l'horari general d'oficines, però la vesprada de recuperació s'estableix per al dimarts de 16:30h a 20:00h. En este sentit, assumint que comparteixen el dia amb les dependències administratives, especialment associat als supòsits en què la persona agressora puga ser de la ciutadania, seria un factor de protecció que hi haguera un mínim de persones en les dependències.

Este departament està eminentment feminitzat i realitzant atenció directa, de manera que la casuística més probable del casos descrits és que la part assetjadora forme part de la ciutadania i la part assetjada, de la plantilla.

Per part seua, les professionals del SAD Municipal es desplacen per la població per a acudir a les llars de les persones usuàries del SAD. La seua presència fora de les dependències municipals les exposa a majors factors de risc. A més, la problemàtica d'algunes de les persones usuàries del SAD suposa un risc afegit per a les professionals on desenvolupen part de les seues tasques a l'interior de les llars d'aquestes persones, sense cap tipus de control formal ni informal.

Brigades de Consell Agrari i de Parcs i Jardins

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

Per les especificitats de l'acompliment de les seues funcions, suposa un factor de risc el fet de la mobilitat més enllà de les dependències municipals, especialment en un sector amb tendència a la masculinització com ho és este. Això és, com que hi ha una sobrerepresentació d'homes, en cas que s'hi incorpore un perfil del sexe infrarepresentat, els factors de risc augmenten. A més, com que solen estar en contacte amb la ciutadania, pot ser un doble factor de risc. Si és el cas, l'horari general és de 7:30h a 15:00h i el dia a recuperar el dijous de 16:30h a 20:00h.

Brigades d'Obres i Enllumenat Públic

En este cas els factors de risc responen als mateixos que l'apartat anterior, sumant-li que el dia recuperable és el dijous en horari de vesprada/nit. La nocturnitat i la falta de control informal, suposen un increment del factor oportunitat perquè s'hi puguen donar supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Instal·lacions esportives

Totes les instal·lacions esportives que depenen de l'Ajuntament com són l'estadi municipal de futbol, el pavelló, les pistes exteriors, el poliesportiu o la piscina municipal a l'estiu; suposen per a les persones treballadores un risc ja que solen ser horaris amplis i la ubicació sol estar allunyada.

Biblioteca i Museu

En el cas de dependències com la biblioteca o el museu, suposa un factor de risc en sí el fet que sol haver-hi poc personal, sobretot de cara que la persona agressora siga de la ciutadania. A més, atés que s'ofereix un servei i, alhora, un espai, la disponibilitat horària abasta quasi tot el dia i, conseqüentment, és més probable que hi haja moments en què el control informal no es done.

Cementeri

Encara que com a espai estiga disponible en un horari concret, el personal té un horari similar al de les dependències d'oficina, de 7:00h a 14:00h a l'estiu i en horari per torns a l'hivern. En este cas, el més destacable és la dispersió geogràfica, ja que es troba en una zona poc concorreguda.

Policia Local

En el cas de la Policia Local, suposa un factor de risc la manera en què es distribueix i s'organitza el seu treball. Això és, com que treballa normalment en parella i en espais reduïts i xicotets, com seria el cotxe patrulla, pot percebre's esta proximitat com a facilitador de la conducta, o fins i tot com a emparament d'esta.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154

A més, com que es tractar en origen d'un departament que ha estat masculinitzat durant molt de temps, suposa un doble risc que no hi haja una presència equilibrada de dones i homes. I, si es tenen en compte els horaris nocturns, especialment en relació amb què la persona agressora siga de la ciutadania, també pot afectar de manera diferencial homes i dones, per la pròpia estructura social i els estereotips i rols de gènere.

Personal de neteja

L'horari del personal de neteja equival al mateix que el del personal d'oficines. Encara que ací resulta important, novament, fer al·lusió a la sobrerepresentació d'uns dels sexes, en este cas de les dones, com a factor de risc *per se*.

Oficials de manteniment en els **col·legis**

En este cas, l'horari que regeix és el mateix que el dels propis col·legis durant l'època lectiva i de 7.00 a 14:30h en època estival. Ací seria important tindre en compte la interacció de personal amb professorat, que equivaldria als supòsits esmentats de ciutadania. A més, atés que també ha sigut, en general, un departament masculinitzat, la sobrerepresentació d'homes respondria a un factor de risc.

Escoles Infantils Municipals

La sobrerepresentació femenina i el tracte directe amb la ciutadania suposen els majors factors de risc per a les professionals de les Escoles Infantils Municipals, les quals manquen de sistemes de control formal i informal.

En conclusió, hi ha departaments que per la manera en què estan organitzats, pels seus horaris i pel grau d'exposició que tenen respecte a la ciutadania, entre altres, aglutinen més factors de risc que uns altres en relació als supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe.

És important, també, apuntar que els factors ací descrits suposen un risc si es donen de manera individual, de manera que es dona un agreujament extra si interactuen més d'un alhora. De la mateixa manera, que un departament puga tindre més factors de risc no implica necessàriament que haja de donar-se una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, simplement que la probabilitat que ocórrega és major.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/11154