



FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RIBES FELIU
26/4/2024

PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE CONSORCI DE LA RIBERA



CONSORCI DE LA RIBERA

Codi Segur de Verificació: KFAA AACW UCDE DTXF WLLA

Protocol Assetjament_CONSORCI DE LA RIBERA_2024_2028 - SEFYCU 5048860

La comprovació de l'autenticitat d'aquest document i la resta d'informació està disponible en <https://consorcidelaribera.sede.dival.es/>

Pàg. 1 de 25



FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I INTEVENCIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRA LA LLIBERTAT SEXUAL DEL CONSORCI DE LA RIBERA.

1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	4
3. OBJECTIUS.....	5
4. ÀMBIT D' APLICACIÓ.....	6
5. VIGÈNCIA I REVISIÓ.....	7
6. REGISTRE.....	8
7. PRINCIPIS.....	9
8. CONCEPTES I DEFINICIONS.....	12
8.1. Conductes contra la llibertat sexual.....	12
8.1.1 Assetjament sexual.....	12
8.1.2 assetjament per raó de sexe.....	15
8.1.3 Assetjament digital.....	16
8.1.4 Tant en l'assetjament sexual com en l'assetjament per raó de sexe, en funció del subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament.....	17
9. MESURES PREVENTIVES.....	17
10. MESURES PROACTIVES I PROCEDIMENTALS.....	19
10.1 COMISSIÓ INSTRUCTORA DE TRACTAMENT DE DENÚNCIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRA LA LLIBERTAT SEXUAL.....	19
10.2 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	20
11. MESURES REACTIVES I MESURES DE RESTITUCIÓ A LA VÍCTIMA.....	26
12. SEGUIMENT.....	27
ANNEX 1.....	28





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

1. INTRODUCCIÓ

Conscients, el Consorci de la Ribera i les organitzacions sindicals més representatives de la Comarca, en representació de les treballadores i treballadors, de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i especialment la seua dignitat en l'àmbit laboral, i dins de la convicció que la cultura i valors del Consorci de la Ribera estan orientats cap al respecte de les persones que integren l'organització, les parts signants reconeixen l'obligació de condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital, de conformitat amb els principis inspiradors de la normativa internacional, europea i nacional en el Consorci de la Ribera matèria de procediments de prevenció i solució de conflictes en aquests supòsits.

El Consorci de la Ribera i la representació dels treballadors i treballadores són fermes en el compromís d'evitar que es produïsquen situacions laborals que atempten contra a la llibertat sexual, especialment l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Així mateix, el Consorci de la Ribera està compromès amb el seu paper de garant de la protecció dels drets fonamentals de tota la seua plantilla i la responsabilitat que té en relació amb la garantia que les relacions de treball i les relacions interpersonals que amb caràcter necessari es forgen i fonamenten en l'activitat professional, s'emporten d'acord i amb respecte als drets fonamentals de les persones.

La integritat física i moral, la consideració deguda a la dignitat i intimitat i honor de les persones i la igualtat de tracte són drets que es troben reconeguts en els arts. 10, 14, 15 i 18 de la Constitució, els arts. 4 i 17 de l'Estatut dels Treballadors, els arts. 7, 8 i 48 de la Llei orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, així com al dret de protecció de la salut de totes les persones treballadores que es recull en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

Amb la finalitat de donar compliment a aquest compromís amb el qual s'inicia aquest protocol, el Consorci de la Ribera implanta un procediment de prevenció i intervenció enfront de l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contra a la llibertat sexual en el treball, especialment l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, amb la intenció de previndre





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

i, si és el cas, establir un mecanisme que fixe com actuar de manera integral i efectiva davant aquesta mena de situacions.

Per a això, aquest protocol conjumina tres tipus de mesures que agrupen els continguts mínims establits en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. **Mesures preventives**, incloent-hi una declaració de principis, la definició i identificació de les conductes contra la llibertat sexual en el treball, de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, així com les mesures de formació i sensibilització enfront d'aquestes conductes.
2. **Mesures proactives** o procedimentals d'actuació front de les conductes contra la llibertat sexual, especialment l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, per a donar lliet a les queixes o denúncies que pogueren produir-se i mesures cautelars.
3. **Mesures reactives** enfront de les conductes contra la llibertat sexual, de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe:
 - Mesures correctores, incloent-hi el règim disciplinari.
 - Mesures de rescabament o restitució dels drets de la víctima

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Les conductes contra la llibertat sexual en el treball, incloent-hi l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, estan totalment prohibides en l'organització i es consideren inacceptables. Per això, les parts signants es comprometen a garantir els següents principis:

- Tota persona té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, respectant-se-li la seua intimitat i la seua integritat física i moral, no podent estar sotmesa sota cap circumstància, ja siga per naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, inclosa la seua condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius.
- Tota la plantilla té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, al qual s'associa un correlatiu deure de protecció mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball, inclosos els derivats de les conductes violentes i d'assetjament.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RIBES FELIU
26/4/2024

- Donada la condició de les conductes contra la llibertat sexual en el treball, incloent-hi l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, com a riscos laborals d'origen psicosocial, el Consorci de la Ribera es compromet a assignar els mitjans humans i materials necessaris per a previndre i fer front, si és el cas, a les conseqüències derivades d'aquesta mena de conductes.
- El Consorci de la Ribera vetlarà pel manteniment d'un entorn laboral exempt de riscos i es compromet a adoptar les mesures necessàries, tant organitzatives com de formació i informació, per a previndre l'aparició de conductes contra la llibertat sexual en el treball, incloent-hi l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com a riscos laborals en relació amb la plantilla i també amb persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb el Consorci, en aplicació dels procediments de coordinació d'activitats econòmiques en matèria preventiva.
- El Consorci de la Ribera reconeix i garanteix el dret del personal que es considere objecte de conductes contra la llibertat sexual en el treball, incloent-hi l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, a plantejar l'obertura del procediment previst a aquest efecte en el present protocol.
- Es reconeix la importància de desenvolupar accions formatives i informatives que ajuden a previndre conductes contra la llibertat sexual en el treball, incloent-hi l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i el compromís d'informar i formar a tota la plantilla, assegurant el seu coneixement a les noves incorporacions, sobre el contingut del present protocol i a sensibilitzar-la en els valors de respecte sobre els quals s'inspira.

3. OBJETIUS

L'objectiu d'aquest protocol és desenvolupar un **procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual**, garantint el dret a invocar el mateix i salvaguardant els drets del personal afectat





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RIBES FELIU
26/4/2024

dins d'un context de prudència i confidencialitat, tramitant amb la deguda consideració, serietat i celeritat les denúncies que es presenten.

Aquest protocol vetlarà especialment per:

- **Fomentar la cultura preventiva** de qualsevol tipus de conducta contra la llibertat sexual, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- **Prevenir, detectar i solucionar** possibles situacions que atempten contra la llibertat sexual, especialment l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe.
- **Investigar internament**, de manera àgil, ràpida i confidencial les denúncies enfront de conductes que atempten contra llibertat sexual, en llaures a precisar si en l'organització s'ha produït aquesta situació.
- **Determinar la necessitat de prendre mesures cautelars** durant el procés d'investigació fins a la resolució definitiva del procediment.
- **Proporcionar l'ajuda** que es considere necessària per a la víctima, evitant la seua victimització secundària o revictimització, i plantejar les mesures de reparació que siguin necessàries en el cas de constatar-se que ha existit una conducta contrària a la llibertat sexual en el treball.
- **Protegir les persones que han presentat una denúncia** enfront de qualsevol tipus de conducta contra la llibertat sexual en el treball, inclosa les persones que es presenten com a testimonis, assegurant que, els qui intervinguen en un procés, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Considerant-se qualsevol acció en aquest sentit objecte susceptible de les sancions disciplinàries que s'estimen oportunes.
- **Adoptar mesures disciplinàries** contra la persona agressora o assetjadora quan es constata la conducta denunciada.

4. ÀMBIT D' APLICACIÓ

El protocol serà aplicable a totes les persones que presten serveis en el Consorci de la Ribera en territori de la Comarca del Consorci, sense exclusions, ni distinció per la seua naturalesa o vinculació jurídica.

També resulta d'aplicació a les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb el Consorci de la Ribera, com persones en formació, les que realitzen pràctiques





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024

no laborals, personal de contractes i subcontractes i persones autònomes que presten serveis per al Consorci de la Ribera, en aplicació dels procediments de coordinació d'activitats empresarials en matèria preventiva.

El protocol s'aplicarà a les conductes i actes contra la llibertat sexual en el treball, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, incloses les comeses en l'àmbit digital, que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) en els llocs on les persones treballadores prenen el seu descans o on mengen, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene.
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- d) en l'àmbit digital i 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.

5. VIGÈNCIA I REVISIÓ

El període de vigència o duració del protocol de prevenció i intervenció enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe serà indefinit.

La revisió del present protocol es durà a terme en els següents suposats:

1. En qualsevol moment al llarg de la seua vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i intervenció enfront de conductes contra la llibertat sexual, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, incloses els comeses en l'àmbit digital.
2. Quan es pose de manifest la seua falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
3. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic del Consorci de la Ribera i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla del Consorci de la Ribera, els seus mètodes de treball o organització.



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

4. Quan una resolució judicial condemne al Consorci de la Ribera per delictes o conductes contra la llibertat sexual en el treball, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, incloses els comeses en l'àmbit digital, o determine la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

5. Quan es negocie un nou pla d'igualtat a conseqüència de les actuacions de revisió del pla d'igualtat que impliquen la necessitat de modificar el mateix.

6. REGISTRE

Es procedirà al depòsit del present protocol en el Registre del Ministeri d'Administracions Públiques. Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la de 16 de març de 2023, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe (BOE de 24 de juliol de 2023).

7. PRINCIPIS

- **Confidencialitat i reserva.**

Totes les persones que intervinguen en qualsevol de les fases del procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, per tant, no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes, o en procés d'investigació de les quals tinguen coneixement. A partir de la denúncia inicial, s'assignaran codis numèrics a les parts afectades, de manera que no aparega cap nom per a no identificar a les persones fins a l'informe de conclusions.

- **Diligència i celeritat.**

La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible, respectant les garanties degudes.

- **Respecte i dignitat a les persones.**

El Consorci de la Ribera adoptarà les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la dignitat i intimitat de les persones afectades, incloent-hi la persona presumptament





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RIBES FELIU
26/4/2024

assetjada i a la suposada persona assetjadora, i respectant al principi de presumpció d'innocència d'aquesta.

- **Contradicció i oralitat.**

El present protocol es fonamenta en els principis de contradicció i oralitat: es resoldrà després d'escoltar les parts implicades. Aquest principi implica que han d'escoltar-se les declaracions de les persones implicades, no es refereix a la presentació de proves (missatges, registre de crides, etc.)

El procediment garanteix una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Es perseguirà de bona fe la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.

- **Protecció de Dades.**

Es donarà el degut respecte a la normativa de protecció de dades.

- **Indemnitat enfront de represàlies**

Queda prohibit qualsevol tracte advers o efecte negatiu cap a una persona a conseqüència de la presentació de queixa, reclamació, denúncia, recurs contra la seua discriminació per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la seua llibertat sexual o la d'una altra persona, així com cap als qui compareguen com a testimonis o participen en el procediment.

- **Enfocament de gènere i drets humans**

Es garanteix la perspectiva de gènere en el disseny i l'aplicació de totes les mesures preventives, procedimentals i reactives.

- **Garantia d'actuació**

El Consorci de la Ribera es compromet a adoptar les mesures necessàries, incloses si és el cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resulten provades.

- **Rescabament a la persona assetjada i protecció social de la víctima.**

Els danys patits per persona assetjada seran rescabats en la mesura que siga possible i s'establiran mesures per a protegir la seua salut psicològica i física durant el procediment i amb posterioritat a aquest, si fora necessari.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

• Restitució de les víctimes

Si l'assetjament sexual i/o per raó de sexe realitzat s'haguera concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'organització haurà de restituir-la en les seues mateixes condicions.

• Garantia dels drets laborals i de protecció social de la víctima

Es garantiran tots els drets laborals de la víctima i la seua protecció social si fora necessari, facilitant l'obtenció d'ajuda psicològica, l'accés a serveis socials d'atenció, etc.

8. CONCEPTES I DEFINICIONS

8.1. Conductes contra la llibertat sexual.

Es consideren conductes contra la llibertat sexual tots aquelles conductes i/o actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi les comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprén la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics (Art. 3 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual).

Les s hauran de promoure condicions de treball que eviten la comissió d'aquesta mena de conductes, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que es defineixen a continuació:

8.1.1. Assetjament sexual

Segons l'art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, sent suficient per a tindre tal consideració que es tracte d'un únic episodi greu, encara que generalment l'assetjament no es conceba com una cosa esporàdica, sinó com una cosa insistent, reiterat i d'acorralament. Aquest assetjament es considerarà, en tot cas, discriminatori, màximament quan es condicione un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'un requeriment de naturalesa sexual.

L'assetjament sexual comprén tots els comportaments de naturalesa sexual, tant aquells que vagen dirigits concretament a una persona concreta (bilateral) ja siga a canvi o no d'una





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

determinada exigència (xantatge sexual) com aquells de naturalesa sexual que poden anar dirigits de manera indeterminada a un col·lectiu de persones través d'escrits, gestos o paraules que es poden considerar ofensius (assetjament sexual ambiental).

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

- **Tipus d'assetjament sexual**

Es distingeixen dos tipus d'assetjament sexual en funció de l'existència o no existència de poder estructural:

A) Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual.

Consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afecten l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tinga poder estructural, siga directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

B) Assetjament sexual ambiental.

El subjecte actiu de l'assetjament crea un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. No existeix un poder estructural, pot ser realitzat per qualsevol persona que treballa o col·labore en la , amb independència de la seua posició o estatus, o per terceres persones situades d'algun mode en el centre de treball.

- **Conductes constitutives d'assetjament sexual.**

Conductes verbals

Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a participar en activitats socials fora del lloc de treball, després que la persona objecte del mateix faig deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna; flirtejos ofensius; comentaris





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques indesitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

No verbals

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, xiulades o fer uns certs gestos; cartes o missatges de correu electrònic, missatges de text o altres mitjans digitals, de qualsevol altra mena de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físiques

Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o besos no desitjats, acostament físic excessiu o innecessari.

8.1.2. Assetjament per raó de sexe

Segons l'art. 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. La discriminació per embaràs o maternitat, qualsevol tracte desfavorable atorgat amb el seu embaràs o maternitat, o a la seua pròpia condició de dona constituirà una discriminació directa per raó de sexe.

Igual que en el cas anterior, aquest assetjament també es considerarà, en tot cas, discriminatori, màximament quan condicione un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament.

- **Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe.**

S'indiquen a continuació, a tall d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, una sèrie de conductes o comportaments que, dutes a terme en funció del sexe o orientació sexual d'una persona i amb el propòsit d'atemptar contra la seua dignitat, podrien ser constitutives d'aquesta mena d'assetjament:

- Tracte desfavorable a les dones i homes pel mer fet de ser-ho.
- L'exclusió d'homes o dones a l'hora d'accedir a llocs de treball, quan aquest requisit no siga una característica professional essencial.
- Ignorar o excloure a la persona per motiu del seu sexe/gènere.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

- Avaluar el treball de la persona de manera *inequívoca o de manera esbiaixada, per raó del seu sexe/gènere.
- Assignar tasques o treballs per davall de la capacitat professional o competències de la persona, per raó del seu sexe/gènere.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions sobre l'accés de la persona a la formació professional i a l'ocupació, la continuïtat d'aquest, la retribució, o qualssevol altres decisions relatives a aquesta matèria, quan estiguen motivades pel sexe/gènere de la persona.

8.1.3. Assetjament digital: Amb la presència creixent i ús de les noves tecnologies de la informació, cada vegada existeixen més casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a través de l'anomenat assetjament digital o ciberassetjament.

Entre els diferents tipus d'assetjament cibernètic podem trobar:

- Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per a controlar les seues comunicacions amb terceres persones i moviments en línia.
- Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de mal o intimidacions que provoquen que la persona tema per la seua seguretat, a través d'Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).
- Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falsos. En cap cas justifica l'acció que la imatge o dades compromeses hagen sigut enviats voluntàriament.
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).
- Enganyar una persona perquè compartisca i transmeta secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
- Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar a una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per a, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per a convertir-la en blanc de spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
- Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per a enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seua identitat.
- Divulgar per Internet registres amb mòbils en els quals s'intimida, agredeix o persegueix una persona.
- Perseguir i intimidar a una persona en els espais d'Internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.).
- Presentar-se amb un perfil fals davant una persona amb la finalitat de concertar una trobada digital per a portar a terme algun tipus de xantatge en línia.

8.1.4. Tant en l'assetjament sexual com en l'assetjament per raó de sexe, en funció del subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

- Assetjament descendent: Aquell l'autor o l'autora del qual té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap/a a persona subordinada).
- Assetjament ascendent: Aquell l'autora o l'autor del qual es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de persona subordinada a cap/a).
- Assetjament horitzontal: Aquell en el qual tant l'autor o autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a a company/a).

9. MESURES PREVENTIVES.

Per a previndre i evitar les situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en el treball, el Consorci de la Ribera durà a terme les següents mesures:

• Informació i Sensibilització.

- ✓ Es realitzarà una campanya explicativa i de sensibilització sobre aquest protocol, difonent el mateix a tota la plantilla, incloent-hi els càrrecs directius.
- ✓ El present protocol es penjarà en la web del Consorci de la Ribera i s'enviarà per mail a tota la plantilla, tenint en compte a les noves incorporacions.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

- ✓ El protocol serà difós entre totes les empreses contractades/subcontractades i personal autònom que presente serveis per al Consorci de la Ribera.
- ✓ Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tots els treballadors i treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- ✓ Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que continga una visió sexista i estereotipada de les dones.
- ✓ Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la direcció del Consorci de la Ribera es dirigirà immediatament al responsable d'aquest col·lectiu/equip, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.
- ✓ Adopció de mesures preventives per part de la /entitat relacionades amb la prevenció de riscos laborals com la identificació o avaluació dels riscos psicosocials.

• Formació

- ✓ S'organitzaran tallers formatius per a la plantilla sobre prevenció i actuació enfront de conductes contra la llibertat sexual, especialment l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i incidint en l'àmbit digital.

10. MESURES PROACTIVES I PROCEDIMENTALS.

10.1. Comissió instructora de tractament de denúncies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual.

Es constituirà una Comissió Instructora per al tractament de les denúncies d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual, com a òrgan encarregat de la tramitació de tots els procediments substanciat conforme al que s'estableix en el present protocol.





FIRMAT PER

PLÀCID MADRAMANY SANCHÍS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RIBES FELIU
26/4/2024

Aquesta Comissió Instructora estarà integrada per quatre persones dues per part del Consorci de la Ribera i dues per part de la representació de les persones treballadores, quedant constituïda per les següents persones:

- Per part del Consorci de la Ribera:
 - Plàcid Madramany Sanchís: pmadramany@consorcidelaribera.com
 - Raquel Pérez López: projectecanya@consorcidelaribera.com
- Per part de la representació social:
 - Raquel Signes: rechelromeu@gmail.com
 - Marta Casterá Moragues: mcastera@pv.ccoo.es

Així mateix es designa una persona instructora que serà la persona responsable d'impulsar i supervisar totes les actuacions per a resoldre l'expedient i encarregada d'elaborar l'Informe de conclusions, a més serà la persona encarregada de la tramitació administrativa de l'expedient informatiu, a l'efecte del qual realitzarà les citacions i alçament d'actes que procedisca, així com donar fe del contingut o acords i custodiarà l'expedient amb la seua documentació. En aquest sentit, es nomena a:

José Jesús Ribes Feliu, secretari del Consorci de la Ribera.

Així, podrà nomenar-se una persona assessora, per cadascuna de les parts, com a persona tècnica encarregada de l'assessorament a la Comissió Instructora. Serà necessari tindre experiència en temes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual.

Les despeses ocasionades per la Comissió Instructora seran per compte del Consorci de la Ribera.

10.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.

Per a donar llit a les denúncies o reclamacions que, si és el cas, pogueren formular els qui hagen sigut o consideren haver sigut objecte de les conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, i altres conductes contra la llibertat sexual, així com els qui siguen coneixedors de les mateixes es formula el següent procediment d'investigació, eficaç i àgil, però al seu torn





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELLIU
26/4/2024

també complet i en el qual es garanteix la pràctica de les diligències d'investigació necessàries. Aquest procediment s'activarà amb la denúncia activa a una d'aquestes conductes.

• **Fase I. Denúncia.**

La denúncia haurà de formalitzar-se per escrit, dirigint-se a través del correu electrònic protocoloacoso@consorcidelaribera.com a la Comissió Instructora, qui serà l'única receptora de la totalitat dels casos a nivell Comarcal.

La denúncia d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o qualsevol conducta contra la llibertat sexual en el treball s'haurà de realitzar per la persona afectada o per una tercera persona, o pels representants legals de les persones treballadores que tinguen coneixement dels fets havent d'identificar-se obligatòriament.

La denúncia haurà de contindre:

- Identitat de la persona denunciant, de la víctima de la conducta, i de la persona denunciada.
- Descripció dels fets (tipus de conductes objecte de la denúncia, dates i llocs en què es van produir les conductes).
- Aportació, si escau, de documentació acreditativa dels fets.
- Identificació de possibles testimonis.

Quan la persona que realitzi la denúncia no siga la persona afectada o víctima de manera directa, la primera acció serà comunicar-li-ho a la mateixa per escrit i sol·licitar la seua ratificació.

Tant la víctima de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe o la conducta enfront de la llibertat sexual, com la persona denunciada tindran dret a ser acompanyades i/o representades sempre per la representació legal/sindical o per la persona que estimen convenient al llarg de tot el procediment.

En el cas que alguna de les persones que componen la Comissió Instructora es vera afectat/per relació de parentiu o afectiva, amiatat o enemiatat manifesta, de superioritat o subordinació jeràrquica immediata, o per qualsevol altra mena de relació directa respecte a la persona afectada o a la persona denunciada, que pugua fer dubtar de la seua objectivitat i imparcialitat en el procés, quedarà automàticament invalidada per a formar part en aquest procés. A més, la persona denunciada o denunciant, quedarà invalidada per a intervindre en qualsevol altre procediment fins a la resolució del seu cas. En aquests supòsits, cadascuna de les parts





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024

determinarà qui participarà en la Comissió Instructora per a tramitar l'expedient i podran nomenar-se persones substituïdes.

- **Fase II: Investigació.**

Rebuda la denúncia s'iniciarà la fase d'investigació.

La fase d'investigació s'iniciarà amb una entrevista personal de la **Comissió Instructora** amb la persona denunciant, de la qual es prendrà deguda nota de la seua declaració. Se citarà a la persona denunciant en un termini màxim de **48 hores** a la recepció de la denúncia. Si la persona denunciant no coincideix amb la presumpta víctima, després de la declaració de la persona denunciant, en un termini **màxim de 48 hores** se citarà a la presumpta víctima per a prendre-li també declaració i conèixer la seua versió dels fets de primera mà i, per tant, ratifique els fets denunciats. Després de la/s entrevista/s amb la persona denunciant i la víctima, es notificarà l'inici del procediment d'investigació a la persona denunciada i serà citada per a la seua audiència. Per a protegir la presumpta víctima i evitar el contacte amb la presumpta persona agressora i les interferències durant el procés d'investigació, la Comissió Instructora podrà proposar mesures cautelars mentre dure la investigació i fins a la seua resolució. Aquestes mesures en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les seues condicions de treball, ni cap modificació substancial d'aquestes. En aquesta fase, l'objectiu principal és conèixer en quina situació es troba la persona afectada i investigar els fets denunciats. Per a això, la Comissió Instructora podrà dur a terme entrevistes o altres actuacions d'investigació amb qualsevol de les persones implicades, testimonis, o terceres persones que es considere puguen aportar informació útil, per a poder concloure si és un cas de conducta contra la llibertat sexual, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en el treball. De les actuacions practicades, la Comissió Instructora deixarà constància en l'acta o les actes.

De les actuacions realitzades i dels documents revisats, la Comissió Instructora deixarà constància dins de l'expedient d'investigació.

Com a criteri general, la duració estimada d'aquesta fase d'investigació serà de **20 dies hàbils** (això és, dissabtes, diumenges i festius exclosos) des de la presentació de la denúncia, sempre que no existisquen circumstàncies que requerisquen l'ampliació d'aquesta duració estimada, pràctica de diligències addicionals d'investigació, necessària realització de desplaçaments per a la seua pràctica, declaració tardana de la presumpta víctima per la seua pròpia petició, coincidència amb període vacacional o situacions d'incapacitat temporal notificada.



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

La Comissió Instructora tractarà cada cas de manera individualitzada, i vetlarà perquè la víctima siga escoltada i recolzada en tot moment.

Es crearà un expedient físic amb la documentació de totes les actuacions practicades, que serà custodiat per la persona instructora.

Durant tot el procés d'investigació, es respectarà el dret a la intimitat de les persones implicades, així com el deure de confidencialitat. Per aquest motiu, la identitat de les persones entrevistades serà preservada.

- **Fase III: Resolució**

La persona instructora haurà d'emetre un informe que presentarà a la Comissió Instructora per a la seua valoració. El termini orientatiu per a l'emissió d'aquest informe serà de 15 dies hàbils (això és, dissabtes, diumenges i festius exclosos), computats des de la finalització de la fase d'investigació.

L'informe inclourà la següent informació:

- Antecedents del cas.
- Mesures cautelars o preventives, si és el cas adoptades, amb caràcter temporal i durant el curs de la investigació.
- Diligències d'investigació practicades.
- Conclusions i proposta d'accions.

La Comissió Instructora elevarà l'informe de conclusions juntament amb les seues recomanacions, de forma fonamentada, de l'adopció de mesures preventives, correctores i disciplinàries a la Direcció. En el si de la Comissió Instructora, les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fora possible i, en defecte d'això, per majoria.

La direcció del Consorci de la Ribera una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de **3 dies laborables**, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés. Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELLIU
26/4/2024

aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'eixos resultats anteriors, la direcció del Consorci de la Ribera procedirà a:

- arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.
- adoptar quantes mesures estime oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. Per exemple poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar el Consorci de la Ribera en aquest sentit, les següents:

- separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins del Consorci de la Ribera.

- sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previstes en el Règim disciplinari, desenvolupat en el TÍTOL VII del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic-TREBEP (arts.93-98).

En el cas que la sanció a la persona agressora no siga l'extinció del vincle contractual, la direcció del Consorci de la Ribera mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a eixa persona treballadora quan es reincorpore (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seua posterior vigilància i control per part de l'empresa. La direcció del Consorci adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torne a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'entitat.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.

11. MESURES REACTIVES I MESURES DE RESTITUCIÓ A LA VÍCTIMA.

La Direcció, una vegada rebudes les conclusions de Comissió Instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de **3 dies laborables**, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la Comissió Instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés.

En el cas de la persona assetjadora, si amb motiu del resultat de la investigació es decideix adoptar mesures disciplinàries, les mateixes li seran degudament notificades per la Direcció, conforme al Conveni Col·lectiu i normativa d'aplicació. El Consorci de la Ribera adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torne a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Adopció de mesures de vigilància de la salut per a protegir la víctima.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o qualsevol altra conducta contra la llibertat sexual, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan haja romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i intervenció enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en el Consorci de la Ribera.

12. SEGUIMENT.

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'alçarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuen produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció del Consorci de la Ribera, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal. Si es procedira a formular denúncia per qualsevol d'aquestes vies quedaria paralitzat el procés de la Comissió Instructora.





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

ANNEX I

I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament/conducta contra la llibertat sexual:
- Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Vinculació laboral (FC/FI/laboral/Formació):

Telf:

Email:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Departament:

IV. Descripció dels fets.

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tindre lloc els fets sempre que siga possible:





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci DE LA Ribera
JESUS RIBES FELIU
26/4/2024

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi haja testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que considere oportú (indicar quals):

V. Sol·licitut

Es tinga per presentada la queixa o denúncia de (INDICAR TIPUS DE CONDUCTA CONTRA LA LLIBERTAT SEXUAL / ASSETJAMENT SEXUAL / ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE) enfront de (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) i s'inicie el procediment previst en el protocol.

En ___ a ___ de ___ de ___:

Signatura de la persona interesada:





FIRMAT PER

PLACID MADRAMANY SANCHIS
Tècnic - Coordinador Àrea
26/4/2024

----- // -----

DILIGÈNCIA. Per a fer constar que el protocol de prevenció i intervenció enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual del Consorci de la Ribera, va ser aprovat juntament amb el II Pla d'Igualtat del Consorci de la Ribera 2024-2028, per acord de la Comissió de Negociació de data 21/03/2024.

I perquè conste signe esta diligència, en Alzira a la data de la signatura electrònica. El secretari de la Comissió de Negociació.

Document firmat digitalment conformement figura al marge del document.

----- // -----

DILIGÈNCIA. Per a fer constar que el protocol de prevenció i intervenció enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual del Consorci de la Ribera, va ser aprovat juntament amb el II Pla d'Igualtat del Consorci 2024-2028, per acord de la Junta General del Consorci de data 16/04/2024.

I perquè conste signe esta diligència, en Alzira a la data de la signatura electrònica. El secretari del Consorci de la Ribera.

Document firmat digitalment conformement figura al marge del document.



FIRMAT PER

El Secretari de Consorci de La Ribera
JESUS RUBES FELIU
26/4/2024

