PROTOCOL DE PREVENCIÓ I MESURES CONTRA L'ASSETJAMENT PER RAÓ SEXUAL, DE GÈNERE I/O ABÚS DE PODER DINS L'ÀMBIT LABORAL DEL SECTOR CULTURAL VALENCIÀ



SUMARI

04 **1** INTRODUCCIÓ
- 1.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
- 1.2. GLOSSARI DE TERMES
- 1.3. CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT

12 **2** NORMATIVA I COMPROMÍS SOBRE L'ASSETJAMENT EN EL TREBALL

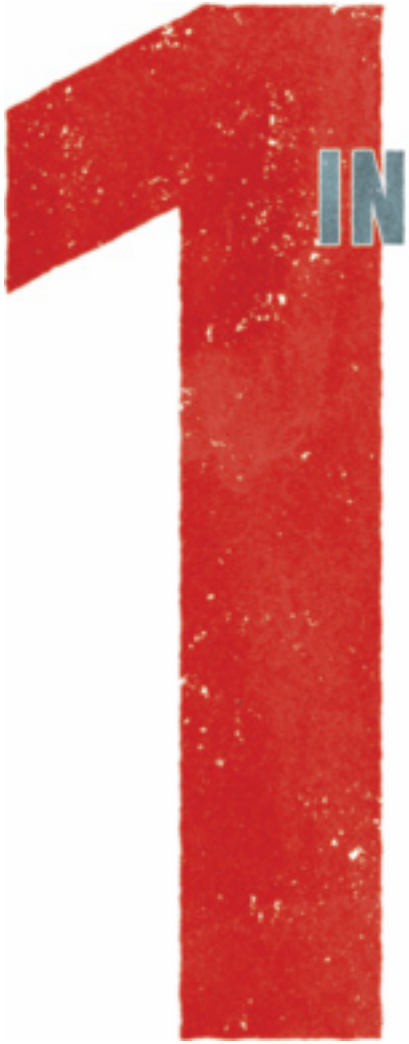
14 **3** PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ
- 3.1. DETERMINACIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA
- 3.2. INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA
- 3.3. FASE PRELIMINAR
- 3.4. EXPEDIENT INFORMATIU
- 3.5. RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT INFORMATIU
- 3.6. SEGUIMENT

31 **4** DURACIÓ, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

32 **5** MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

34 **6** ACCIONS SANCIONADORES

37 AGRAÏMENTS I + INFORMACIÓ



INTRODUCCIÓ

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, **en el seu Article 48.1. i 48.2., estableix l'obligatorietat de protegir les persones treballadores de situacions d'assetjament sexual mitjançant l'elaboració d'un Protocol d'Assetjament** i posterior sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb mesures negociades amb la representació legal dels treballadors i les treballadores.

ARTICLE 48

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ
PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

(«BOE» 71, de 23-3-2007. Es modifica, amb efectes des del 7 d'octubre de 2022, per la disposició final 10.3 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre) Mesures específiques per a prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball

48.1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos els comesos a l'àmbit digital. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

48.2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, amb especial atenció a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos els comesos a l'àmbit digital, mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels que tinguen coneixement i que puguen propiciar-ho.

L'article 48 de la LLEI ORGÀNICA 3/2007 en què se sosté aquest protocol parla d'"assetjament sexual" i "per raó de sexe". Tot i això hem ampliat i actualitzat el camp semàntic per parlar també d'assetjament per raó de "gènere". El terme gènere és el que s'està incorporant a tota la legislació i normativa posterior atès que fa referència a un camp molt més ampli i contemporani de la realitat. Així ve expressat, per exemple, a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació o la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

El present protocol:

- **És obligatori** per a totes les empreses siga quina siga la seua mida.
- No n'hi ha prou amb tenir el document, sinó que **ha d'estar** convenientment **implantat i difós**.
- Ha de fer referència a **mesures preventives**.

És important saber i conéixer que l'empresa ha de posar a disposició dels seus treballadors i treballadores aquest protocol en el cas que es troben en una situació d'assetjament per raó sexual, de gènere o abús de poder dins de l'àmbit laboral, per tal de protegir-los davant la incertesa i els conflictes que poden patir en aquestes situacions, que poden esdevenir molt complicades i doloroses.

Les accions preventives formen part d'aquest protocol, i no és necessari esperar que existisquen incompliments greus, ja que les primeres conductes, paraules, que incomoden treballadors i treballadores tenen cabuda dins d'aquest protocol d'obligat compliment.

1.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'empresa ....., que signa el present protocol (a partir d'ara l'empresa), assumeix que l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder, constitueixen un atemptat als drets fonamentals de les persones treballadores, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produïsca, el règim de sancions establit en la legislació vigent i/o en el present protocol.

Tot el personal de l'empresa té la responsabilitat d'ajudar a garantir un ambient laboral en el qual no s'accepte ni es tolere l'assetjament per raó sexual ni de gènere i/o abús de poder. En concret, la direcció de l'empresa té el deure de garantir, amb els mitjans al seu abast, que no es produïsquen aquestes situacions en les unitats organitzatives que estiguen sota la seua responsabilitat. En cas de produir-se, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho pateix, i evitar per tots els mitjans que la situació es prolongue o es repetisca. Li correspon a cada persona determinar el comportament que, bé siga per part del responsable, company o client, li siga inacceptable i ofensiu, i així ha de fer-ho saber utilitzant qualsevol dels procediments que ací s'estableixen.

En conseqüència, el Comité d'Igualtat de l'empresa, o en defecte d'això, la comissió instructora o els representants dels treballadors o delegats sectorials, es comprometen a observar i seguir el mecanisme establit en el següent Protocol, en cas de tenir coneixement d'una situació d'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder, salvaguardant en tot moment el dret a la intimitat de la persona que patisca l'assetjament.

1.2. GLOSSARI DE TERMES

En aquest protocol pactat entre l'**AAPV**, **AVETID**, **CIMA (CV)** i l'**AVAV**:

ASSETJAMENT SEXUAL

Es considerarà assetjament sexual qualsevol comportament contrari a la dignitat i llibertat sexual de qualsevol persona, que puga interferir negativament en el seu context laboral, encara que la víctima es veja condicionada a acceptar tal assetjament per a ser utilitzat com a condició per a evitar conseqüències adverses tant en el desenvolupament del treball com en les expectatives de promoció de la víctima.

Per a ser caracteritzat com a assetjament **l'Organització Internacional del Treball** posa dos criteris:

1. que siga **humiliant o ofensiu** per a la víctima
2. que **no** siga **desitjat**



ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Constitueix assetjament per raó de gènere tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud que atempte, per la seua repetició i/o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica de qualsevol persona per la seua identitat de gènere i/o orientació sexual, que es produïsca en el marc laboral (ja siga des de l'organització, la direcció o per part qualsevol persona treballadora dins de la mateixa empresa), i que degrade les condicions de treball de la víctima i/o la pose en perill.

ASSETJAMENT PER ABÚS DE PODER

Consitueix assetjament per abús de poder tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud que atempte, per la seua repetició, sistematització i/o caràcter manipulador, contra la dignitat i la integritat física o psíquica de qualsevol persona, que es produïsca en el marc laboral (siga des de l'organització, la direcció o per part de qualsevol persona treballadora dins de la mateixa empresa), que utilitze el seu estatus o superioritat jeràrquica dins de l'empresa o en la professió per a degradar les condicions de treball de la víctima i/o posar-la en perill.

1.3. CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT

1.3.1. PER RAÓ SEXUAL

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

CONDUCTES VERBALS

1. Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
2. Flirtejos ofensius.
3. Comentaris insinuadors, indirectes o comentaris obscens.
4. Telefonades o contactes per xarxes socials no desitjats.
5. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

CONDUCTES NO VERBALS

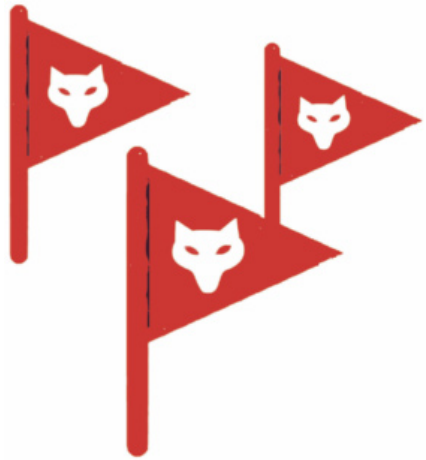
1. Exhibició de fotografies sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos...
2. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

COMPORTAMENTS FISICS

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

ASSETJAMENT SEXUAL 'QUID PRO QUO' O XANTATGE SEXUAL

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual, pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual, que consisteix a forçar la víctima a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball que afecten l'accés a la formació professional, el treball continuat, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació a esta matèria. En la mesura que supose un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tinga poder, siga directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o una condició de treball.



ASSETJAMENT SEXUAL AMBIENTAL

En este tipus d'assetjament sexual, la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seua posició o estatus, o per terceres persones ubicades/relacionades d'alguna manera en l'entorn de treball.

1.3.2. PER RAÓ DE GÈNERE I/O ABÚS DE PODER

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es descriuen a continuació un conjunt de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt 1.2, podrien arribar a constituir assetjament per raó de gènere i/o abús de poder en el treball, si es produïren de manera reiterada i de manera maliciosa.

ATACS AMB MESURES ORGANITZATIVES

1. Jutjar el treball de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i les seues habilitats.
2. Qüestionar i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar a la persona cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per a realitzar el treball o facilitar dades errònies.
5. Amenaçar o pressionar les persones que donen suport a la persona assetjada.
6. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requerisquen una qualificació molt menor de la que es té.
7. Donar ordres contradictòries o impossibles d'acomplir.
8. Furtar pertinences, documents, ferramentes de treball, manipular les ferramentes de treball causant-li un perjudici, etc.
9. Manipular, ocultar telefonades, missatges, etc., de la persona.
10. Negar o dificultar l'accés a permisos, cursos, activitats, etc

ATACS QUE PRETENEN AILLAR AL SEU DESTINATARI O DESTINATÀRIA

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

ATACS QUE AFECTEN LA SALUT FÍSICA O PSÍQUICA DE LA VÍCTIMA

1. Amenaçar i agredir físicament.
2. Amenaçar verbalment o per escrit.
3. Cridar i/o insultar.
4. Fer telefonades atemoridores.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el material de treball o en les pertinences.
8. Exigir a la persona que realitze treballs perillosos o perjudicials per a la seua salut.

ATACS A LA VIDA PRIVADA I LA REPUTACIÓ PERSONAL O PROFESSIONAL

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeta a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burlar-se dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
4. Criticar la nacionalitat, les actituds i creences polítiques o religioses, la vida privada, etc

2 NORMATIVA I COMPROMÍS SOBRE L'ASSETJAMENT EN EL TREBALL

Este protocol dona compliment a allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la LLei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.



En efecte, aquesta empresa, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i fa pública la seua voluntat expressa d'adoptar una actitud **proactiva** tant en la prevenció de l'assetjament –sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa-, com en la difusió de bones pràctiques i la implantació de les mesures que siguen necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que es puguen plantejar al respecte, així com per a resoldre segons calga cada cas.

3 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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



3.1. DETERMINACIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT

Dins de l'empresa es constituirà una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder que en aquest protocol se recomana que estiga **formada per dos persones de l'empresa. Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'este procediment**, les persones que siguen membres d'aquesta comissió són fixes. La comissió **té una durada de quatre anys**.

NOMS DE LES PERSONES QUE CONFORMEN LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

1. .....
2. .....



Les persones indicades compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, de manera que, en el cas que hi haja algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En el cas que, a pesar de l'existència d'aquestes causes, no es produirà l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de la persona o persones de la comissió. Addicionalment, aquesta comissió, bé per un acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, d'acord amb el procediment establert en el present protocol per a la seua presentació.

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

3.2. INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA

En aquesta empresa, (nom de la persona de la comissió instructora) ..... és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, d'acord amb aquest protocol, puga interposar-se per les persones que presten servicis en aquesta organització.

Les persones treballadores de l'empresa han de saber que, excepte quan hi haja engany o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, quan s'interpose qualsevol reclamació, aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes; això sí, l'empresa garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, l'empresa habilitarà el compte de correu electrònic ..... (posar correu electrònic), al qual només tindrà accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora, l'objectiu de la qual és únicament i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o queixes. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguen presentar-se de manera secreta, que no anònima, per escrit i en sobre tancat adreçat a la persona encarregada de tramitar la queixa. Amb l'objectiu de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cada una de les parts afectades.



Rebuda una denúncia en qualsevol de les dos modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa, la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de la resta de persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació, per part de la víctima de la situació d'assetjament per raó sexual o de gènere i/o abús de poder, o per qualsevol treballador o treballadora que en tinga coneixement, del formulari corresponent per correu electrònic en la direcció habilitada al respecte o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consten en l'apartat següent.

3.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMENT INFORMAL

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

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, i també podrà entrevistar el presumpte agressor/a (sempre per separat), així com també sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una **duració màxima de set dies** laborables, a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En eixe termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorarà la consistència de la denúncia i indicarà la consecució o no de la finalitat del procediment i, en el seu cas, proposarà les actuacions que considere convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, i protegirà la dignitat i la intimitat de les persones afectades.

L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

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



En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'alçarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i se n'informarà a la direcció de l'empresa.

A més, se n'informarà a la representació legal de treballadors i treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i ,si hi ha, a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran d'actuar amb sigil respecte a la informació a què tinguen accés. En tot cas, amb l'objectiu 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

3.4. EXPEDIENT INFORMATIU

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

La comissió instructora durà a terme una **investigació**[1], en què es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després d'**escoltar les persones afectades i testimonis** que es proposen, **celebrar reunions** o **requerir la documentació que siga necessària**, sense que perjudique allò disposat en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguen requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

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

En el transcurs del procediment **es donarà primer audiència a la víctima i, després, a la persona denunciada**. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, siga o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, que haurà d'actuar amb sigil en relació amb la informació a la qual tinga accés.

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

Finalitzada la investigació, la comissió alçarà acta, en la qual es recolliran els fets, els testimonis, les proves practicades i/o recollides, i conclourà si, en la seua opinió, hi ha indicis o no d'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder.

[1] *LA INVESTIGACIÓ HAURÀ DE SER RÀPIDA, CONFIDENCIAL I BASADA EN ELS PRINCIPIS DE CONTRADICCIÓ I ORALITAT. QUALSEVOL QUEIXA, DENÚNCIA O RECLAMACIÓ QUE ES PLANTEGE TINDRÀ PRESUMPCIÓ DE VERACITAT.*

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, **en les conclusions de l'acta la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes**, i podrà fins i tot, en el cas que siga molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'aprecien indicis d'assetjament, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no s'aprecia la concurrència d'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder.

Sí, encara que no hi haja assetjament, es detecta alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora instarà igualment la direcció de l'empresa a adoptar mesures que es consideren pertinents al respecte.

En el si de la comissió instructora d'assetjament, les decisions es prendran de manera consensuada sempre que siga possible i, en el seu defecte, per majoria si es possible.

El procediment serà àgil, eficaç i es protegirà, en tot moment, la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment, es mantindrà una estricta confidencialitat i totes **les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb respecte, tant per la persona denunciant** i/o víctima, les quals en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, **com per la persona denunciada**, la prova de culpabilitat de la qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguen en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar secret professional respecte a la informació que tinguen a l'abast.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un **termini no superior a deu dies laborables**. Si, per la complexitat del cas, es requereix més temps, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació del termini sense superar, en cap cas, tres dies laborables més.



3.5. RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

La direcció de l'empresa, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, prendrà les decisions que considere oportunes en el **termini de 3 dies laborables**, i serà l'única capacitada per a decidir al respecte. **La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora**, que haurà d'actuar amb sigil en relació amb la informació coneguda.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat (si se'n tinguera) i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, amb la finalitat de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals, sinó que es faran servir els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.



EN FUNCIÓ DELS RESULTATS **LA DIRECCIÓ** DE L'EMPRESA **PROCEDIRÀ A**

1. Arxivar les actuacions, i alçarà acta al respecte.

2. Adoptar les mesures que considere oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. Com a exemple, entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, destaquem les següents:

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

   B) Si s'escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o en l'article 54 ET que regula les condicions necessàries per a dur a terme un acomiadament disciplinari.

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora, es tindran en compte les següents:

POSSIBLES **SANCIONS**

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió de treball i sou.
3. L'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no siga l'extinció del vincle contractual, la direcció de l'empresa mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a eixa persona treballadora quan s'hi reincorpore (si és una suspensió), o al seu nou lloc de treball, en el cas que es done un canvi d'ubicació. El compliment d'erradicar l'assetjament mai no finalitzarà amb l'adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sinó que serà necessària la posterior vigilància i el control per part de l'empresa.

La direcció de l'empresa adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació es repetisca, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i la salut de la víctima, com les que segueixen:



MESURES **PREVENTIVES**

1. Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
2. Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
3. Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
4. Suport psicològic i social a la persona assetjada.
5. Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la víctima, es consideren beneficioses per a la seua recuperació.
6. Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan haja estat en IT (Incapacitat Temporal) durant un període de temps prolongat.
7. Realització d'accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció y actuació enfront de l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder, dirigides a totes les persones que treballen en l'empresa.

3.6. SEGUIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora realitzarà el seguiment dels acords adoptats, és a dir, del seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'alçarà l'acta corresponent, que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment seguisquen produint-se, i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, 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 (si se'n tinguera), amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

4 DURACIÓ, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment i entra en vigor amb data de:

__/__/____

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



MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant l'assetjament per raó sexual, de gènere i/o abús de poder en l'empresa.

I. PERSONA QUE INFORMA DELS FETS

PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT ☐ _____
ALTRES (ESPECIFICAR) ☐ _____

II. DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT

NOM I COGNOMS _____
DNI _____
LLOC DE TREBALL _____
TIPUS DE CONTRACTE/VINCULACIÓ LABORAL _____
TELÉFON _____
CORREU ELECTRÒNIC _____
DOMICILI A EFECTES DE NOTIFICACIONS _____

III. DADES DE LA PERSONA AGRESSORA

NOM I COGNOMS _____
GRUP/CATEGORIA PROFESSIONAL O LLOC DE TREBALL _____
CENTRE DE TREBALL _____
NOM DE L'EMPRESA _____

IV. DESCRIPCIÓ DELS FETS

INCLOURE UN RELAT DELS FETS DENUNCIATS, ADJUNTANT ELS FULLS NUMERATS QUE SIGUEN NECESSARIS, INCLOENT DATES EN QUE VAN TENIR LLOC ELS FETS SEMPRE QUE SIGA POSSIBLE

_____
_____

V. TESTIMONIS I/O PROVES

EN EL CAS QUE HI HAJA TESTIMONIS, INDICAR NOM I COGNOMS

_____

ADJUNTAR QUALSEVOL PROVA QUE ES CONSIDERE OPORTUNA (INDICAR QUINES)

_____

VI. SOL·LICITUD

QUE ES DONE PER PRESENTADA LA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT
(**INDICAR SI ÉS SEXUAL ☐, PER RAÓ DE GÈNERE ☐ I/O ABÚS DE PODER ☐**)
ENFRONT DE (**IDENTIFICAR LA PERSONA AGRESSORA**)
I S'INICIE EL PROCEDIMENT PREVIST EN EL PROTOCOL

_____ _____
LOCALITAT I DATA SIGNATURA DE LA PERSONA INTERESSADA

6 ACCIONS SANCIONADORES

CONSEQÜÈNCIES I SANCIONS

No implantar aquest protocol es tipifica com una infracció molt greu, amb **multes d'entre 41.000€ i 820.000€**, que poden ser **incrementables fins a un 50%** en el cas que hi hagi més d'una persona afectada.

INCOMPLIMENT DE LA NORMATIVA

ÉS UNA PRIORITAT DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL (PLA ESTRATÈGIC 2021-2023 ITSS)
SANCIONS:

1. Segons l'Art. 40 RD 5/2000, la **falta d'un protocol d'assetjament sexual** implica sancions **entre 6.251€ i 187.515€**.
2. En cas de **no aplicació del protocol d'assetjament per inexistència d'aquest, si es produeix una infracció en aquesta matèria**, la sanció seria **entre 40.986€ i 819.780€**.
3. L'article 148 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix **l'assetjament sexual** com a delicte que **pot implicar presó i multa**, i constitueix agreujants per superioritat laboral o jeràrquica i vulnerabilitat per edat, malaltia o situació.



PER ALS EFECTES QUE RESULTEN OPORTUNS,
SIGNEN AQUEST PROTOCOL,
A VALÈNCIA, A 9 DE FEBRER DEL 2023

actors i actrius professionals valencians | aapv

ASSOCIACIÓ D'EMPRESES D'ARTS ESCÈNIQUES DEL PAÍS VALENCIÀ
AVETID

ACADÈMIA VALENCIANA DE L'AUDIOVISUAL

CIMA ASOCIACIÓN DE MUJERES CINEASTAS Y DE MEDIOS AUDIOVISUALES

I S'ADEREIX:

COL·LECTIU DE PROFESSIONALS DEL DOBLATGE

AGRAÏMENTS + INFO

Per a l'elaboració d'aquest protocol,
hem pres com a referència les següents fonts:

L'HORTATEATRE

Protocol d'Assetjament de la companyia teatral **l'Horta Teatre.**

aadpc Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya

Protocol d'Assetjament sexual o per raó de sexe de l'**AADPC**.

I mentre lluitem per aconseguir la nostra pròpia **Oficina contra l'assetjament del sector de les aaee i l'audiovisual valencià**, podeu trobar més informació als següents **serveis gratuïts:**

Unidad de atención
contra las violencias machistas
en el sector audiovisual y cultural

651 684 584

unidadviolenciasmachistas@fundacion-aspacia.org

Oficina d'assistència a les víctimes del delicte
900 505 550

CAVAS Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales
963 943 069

Centre Dona 24 Hores
SISTEMA PÚBLIC VALENCIÀ DE SERVEIS SOCIALS
900 580 888