

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assejament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual.

Guia de prevenció i actuació dels
assetjaments, discriminacions i violències
sexuals.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual

Guia de prevenció i actuació dels assetjaments, discriminacions i violències sexuals

1. INTRODUCCIÓ
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL
3. OBJECTIU DEL PROTOCOL
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT
5. MARC CONCEPTUAL
6. PROCEDIMENT I FASES DEL PROCÉS
7. MODEL QUEIXA O RENUNCIA
8. PRINCIPIS I GARANTIES
9. FALTES I SANCIONS
10. INFORMACIÓ I BIBLIOGRAFIA

1. Introducció

El treball per la igualtat de gènere es tradueix en la defensa i la promoció de la igualtat entre persones i en la tolerància zero a qualsevol forma de discriminació, assetjament i/o violència per raó de sexe o d'orientació sexual. Entenem que totes les persones que pertanyen a la nostra comunitat tenen el dret que es respecti la seva dignitat, així com tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals ens relacionem per motius laborals, professionals o associatius i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis volem presentar un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual, i l'APCCV i els seus socis es comprometen a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i de formació per a totes les persones membres i, en especial, el personal responsable per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Posar en marxa una comissió d'acolliment i seguiment, formada i sensibilitzada per donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions
- Posar en marxa, si s'escau, una comissió d'actuació que segueixi tot el procediment i les seves fases.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i mantenint la confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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.

El present protocol:

- És obligatori per a totes les empreses i socis siga quina siga la seua mida.
- No 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 conèixer 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 existeixen incompliments greus, ja que les primeres conductes, paraules, que incomoden treballadors i treballadores tenen cabuda dins d'aquest protocol d'obligat compliment.

ANEXE 1.1 Declaració 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 produïska, el règim de sancions establert 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 produïsqen 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.

2. Declaració institucional

L'APCCV manifesta el seu compromís per assolir espais d'atenció, acompanyament, orientació i treball segurs, unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

3. Objectiu del protocol

L'objectiu general d'aquest Protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe(que siga humiliant o ofensiu per a la víctima, que no siga desitjat), assetjament per raó de gènere, assetjament per abús de poder, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

Objectius específics:

- Informar, formar i sensibilitzar a totes les persones membres de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn professional i d'atenció on les persones es respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones.

4. Àmbit d'aplicació i confidencialitat

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tinga lloc en l'entorn professional i d'atenció de l'APCCV. És d'aplicació a totes les persones treballadores, sòcies i usuàries de l'APCCV, juntament amb qualsevol persona que, encara que estiga sota la dependència d'un tercer, duga a terme activitats o preste serveis a l'APCCV.

El present protocol cobreix especialment a les persones ateses dins del marc de l'entitat, sempre que l'actuació que inicia l'aplicació del protocol es duga a terme dins del marc de l'entitat i aquesta tinga la competència. Les situacions d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual no seran tolerades dins l'APCCV, i es vetllarà per la protecció i acompanyament de les persones afectades per la situació en la màxima confidencialitat, implicant només als òrgans creats per la seva resolució. Sigui el soci o sòcia agressor o víctima.

5. Marc conceptual

(Annex 2 desenvolupat)

5.1 Assetjament sexual

5.2 Assetjament per raó de sexe

5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual

5.4 Assetjament d'identitat de gènere

Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament d'intercanvi quid pro quo

Assetjament ambiental

6. Procediment i fases del procés



7. Model de queixa o renúncia

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:

Cognoms:

DNI:

Lloc de treball:

Tipus de contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

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 siguin necessaris,
incloent dates en què van tenir lloc els fets sempre que siga possible
àmbit on s'ha donat l'agressió o assetjament (laboral, escolar, privat, domèstic)

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):

V. 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

8. Principis i garanties

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Per això, és bàsic que es garanteixin els següents elements:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'organització compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Durant el procediment i fins al tancament, les comissions encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars, recollides al punt 8, faltes i sancions. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de l'atenció psicosocial, les condicions de treball, salarials i/o atenció de la persona assetjada i han de ser acceptades per les persones implicades.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. O en el cas de les persones sòcies, un informe del seu centre de salut de referència. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball. No podrà considerar-se així, però, en el cas de les persones sòcies.

9. Faltes i sancions

Pel que fa a la **definició de falta lleu** com a incorrecció amb els companys i companyes, superiors i superiores i amb els subordinats i subordinades i es consideren com a falta lleu, a més d'altres, els comportaments i actituds, sempre que no siga dirigit directament contra una persona en concret. En aquest últim supòsit s'ha de considerar falta greu :

- A. Fer comentaris sexuals obscens o compliments ofensius
- B. Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques o fer reiterades peticions per obtenir cites (que porten al maltractament del cos o intencionalitat sexual). Es comunicarà a la persona que aquestes actituds no són adequades i l'acció es torne a repetir.
- C. Fer gestos obscens o mirades lascives, i tractament amb intencionalitat sexual dels cossos. Davant aquest tipus de faltes, es comunicarà al presumpte agressor el Codi Ètic de la Comissió. En cas de repetir-se el cas, es considerarà falta greu en cas de tres faltes lleus.
- D. Ridiculitzar o menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó de sexe o orientació sexual,
- E. Ridiculitzar o menysprear persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- F. Fer comentaris homòfons i insults basats en l'orientació sexual.
- G. Qualsevol comportament no relacionat que pugua ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algun col·lectiu per raó del seu sexe o orientació sexual.
- H. Utilitzar expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones, per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada.
- I. Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòniques, bifòbiques, o transfòbiques, en discursos, intervencions públiques, conferències o qualsevol altra activitat semblant que es dugui a terme a l'entitat
- J. Realitzar actes que comporten aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Pel que fa a la **definició de falta greu**, els comportaments i actituds següents:

- A. Fer comentaris sexuals obscens sobre una persona.
- B. Fer insinuacions o indirectes sexuals.
- C. Difondre amb la intenció de calumnia rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- D. Adreçar-se a una persona de manera denigrant, obscena o ofensiva pel seu sexe o per la seva condició sexual.
- E. Escriure a algú cartes, notes o missatges amb connotacions sexuals de caràcter ofensiu.
- F. Invitar persistentment algú a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- G. Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per decorar el lloc de treball.
- H. Fer oferiments d'intimitat en moments personals delicats.
- I. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o orientació sexual.

- J. Ridiculitzar o menystenir una persona que assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- K. Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure dels companys i companyes de feina.
- L. Fer comentaris homòfons i insults basats en l'orientació sexual dirigits a una persona, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- M. Ignorar aportacions, comentaris o accions de les persones per raó del seu sexe o condició sexual.
- N. Anomenar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, pel nom que tenia abans d'iniciar-lo, amb intenció d'ofendre. Tractar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés
- O. Com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- P. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algú per raó del seu sexe o condició social.
- Q. Fer denúncia falsa de qualsevol comportament sancionat en aquest règim disciplinari.
- R. Vulnerar la confidencialitat que exigeix aquest reglament.
- S. Usar expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada i reiterada i que promoga el discurs de l'odi.

Pel que fa a la **definició de falta molt greu** com a discriminació per raó de sexe i de condició o orientació sexual, com a assetjament sexual i com a abusos i actes de violència sexual, es consideren com a falta molt greu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

Són considerats **comportament discriminatori**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- B. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- C. Negar les possibilitats de promoció laboral per raó de sexe o orientació sexual.
- D. Negar un lloc de treball per raó de sexe, orientació sexual, raça i identitat sexual.
- E. Denegar arbitràriament a algú els permisos o llicències als quals té dret, o té reconeguts per qualsevol norma, per raó de maternitat, paternitat o matrimoni.
- F. Mostrar conductes discriminatòries per la condició sexual d'una persona.
- G. No deixar que algú que està en procés de reassignació sexual, o que ha finalitzat aquest procés, faci servir els vestidors, lavabos i instal·lacions propis del nou gènere.
- H. Qualsevol altre comportament que suposi discriminació social i laboral per raó de sexe, orientació sexual i identitat sexual
- I. Convocar qualsevol mena d'activitat pública que tinguin per objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTIQ+

Són considerats **assetjament sexual**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Prometre un tracte de preferència o millores laborals i/o acadèmiques a canvi

- d'obtenir favors sexuals.
- B. Fer peticions clares i demandes de favors sexuals a algú sota amenaça i/o coacció.
 - C. Oferir cites compromeses o trobades sexuals o fer pressió per concretar-les.
 - D. Qualsevol comportament que tingui per objecte l'obtenció de favors sexuals d'algú sense que manifesti voluntat de donar-los.
 - E. L'assetjament o el comportament agressiu cap a persones o els seus familiars per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Són considerats **abús i/o agressió sexual**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Agredir sexualment.
- B. Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat o no desitjat (tocar, acariciar, pessigar, fer petons, fer massatges, agafar).
- C. Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc. a algú.
- D. Tocar intencionadament o de manera que sembli accidental les parts sexuals del cos d'algú sense que ho sol·licite ni ho desitge.
- E. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.
- F. Apropar-se físicament de manera excessiva a algú, envaint el seu espai físic reiteradament.
- G. Amençar, coaccionar, intimidar o agredir de qualsevol manera algú si no accedeix a fer algun acte de tipus sexual quan no es produeixi dins de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual.
- H. Difondre per algun mitjà de comunicació imatges amb contingut sexual d'una persona o qualsevol de les actituds o comportaments recollits en el present protocol.
- I. Qualsevol comportament que suposi un contacte físic o una intimidació entre l'agressor o agressora i la víctima amb finalitats sexuals.
- J. En el cas de que dues sòcies tinguen una relació de violència de gènere en l'àmbit domèstic.

En els casos de faltes molt greus o d'abús o agressió sexual, les comissions a càrrec han d'informar a la persona afectada de totes les vies de suport extern que té al seu abast, així com que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte i denúncia.

Mesures cautelars

En funció del risc o dany de la persona assetjada, un cop s'hagi iniciat el procediment i fins al seu tancament, les comissions encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars si ho troben necessari o recomanable, sempre fent prevaldre la salut física, emocional i laboral de la persona o persones denunciants. La comissió d'actuació ha d'estar receptiva a qualsevol indicador o situació que requereixi l'activació d'aquestes mesures cautelars, així com de les peticions o necessitats de la persona afectada.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, poden ser mesures cautelars:

- Canvi de lloc de treball
- Reordenació del temps de treball
- Permís retribuït
- Baixa laboral
- Altres

En cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un perjudici en les seves condicions de treball i/o salarials.

En cas que l'assetjament es doni entre persones sòcies, les mesures cautelars fan referència a la limitació temporal de participació en les activitats grupals i comunitàries (formacions, jornades, sessions de treball o reunions de grups de treball o comissions). En cap cas pot suposar una limitació de l'atenció professional individual.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjadora. En el cas que no s'acceptin, les comissions es reserven el dret d'aplicar les mesures sancionadores que considerin.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb totes les parts que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre per tal de garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar així la victimització secundària (o revictimització).

Mesures sancionadores

Les comissions tenen el dret d'aplicar les mesures sancionadores pertinents, en funció del grau de gravetat de les faltes comeses.

La comissió encarregada podrà prendre com a exemple d'aplicació de mesures sancionadores les proposades pel conveni col·lectiu regulador.

En aquest sentit, a tall d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, podrien ser mesures sancionadores:

Per faltes lleus: amonestació per escrit o comunicació oral de la amonestació. En l'àmbit associatiu podria ser la limitació de participació en òrgans de govern i limitació en la participació en activitats organitzades per l'APCCV durant un temps curt.

En cas de verificació de les faltes, la suposada persona agressora haurà de restaurar públicament l'acció comesa. Demanant disculpa públicament a les persones afectades i comprometem-se a no continuar tenint aquests comportaments. Si aquestes actituds no es corregeixen passaria a ser una falta greu.

En casos específics es convidarà el presumpte agressor a atendre cursos en matèria de gènere.

Per faltes greus: suspensió de feina i sou de un fins a quinze dies. En l'àmbit associatiu podria ser la limitació de participació en òrgans de govern i participació en activitats

organitzades per l'APCCV durant un temps més llarg.

Davant qualsevol tipus de falta, s'activarà un procés de mediació amb una persona específica de l'entorn que actuarà com a part neutral i com a canal comunicatiu entre la presumpta víctima i el presumpte agressor. D'aquesta manera, serà matèria de la persona responsable de la mediació, tramitar les necessitats de la presumpta víctima i comunicar-les al presumpte agressor. En cas de reiteració de les actituds violentes per part del presumpte agressor, els fets es transformaran en faltes molt greus.

En casos específics es convidarà el presumpte agressor a iniciar teràpies psicològiques.

Actuació de mediadores en el cas

● **Per faltes molt greus:** suspensió de feina i sou de fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball. En l'àmbit associatiu, limitació de participació en qualsevol activitat o comissió de l'APCCV o, fins i tot, l'expulsió de l'associació.

Davant de falta molt greu, el presumpte agressor haurà d'acudir a teràpia psicològica que únicament acabarà una vegada el professional en psicologia li atorgue l'alta. I no podrà acudir a les seves responsabilitats associatives fins a aquesta alta mèdica. En casos específics es podrà deixar la mediació del cas a la via policial i/o judicial.

Tanmateix, tot això queda vinculat sempre amb el procediment paral·lel que es puga dur a terme per vies externes: administrativa i judicial, especificades a continuació.

Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir, en primer lloc, a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

La via administrativa

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, si no l'empresa, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè:

L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixen els casos

d'assetjament;

En l'organització hi haja mecanismes que impedeixen i previnguen aquests casos d'assetjament.

Que s'investiguen totes les comunicacions i denúncies internes que es presenten.

La via judicial (aquest apartat serà revisat per una empresa especialitzada)

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

1. Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.

Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada. Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de dur a terme una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.

Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari" que habiliti la persona afectada a sol·licitar-ne l'extinció per la seva pròpia voluntat.

2. Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delicte en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal. Hi ha 4 Vies de resolució de les situacions d'assetjament.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)". A aquesta conducta se li imputa "(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:





1. Que la persona culpable d'assetjament sexual haja comès el fet prevalent se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella puga tenir en l'àmbit de la relació indicada.
2. Que la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es defineixi com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.



És necessari insistir que es conega la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

11. Informació i bibliografia






Aquest protocol ha estat redactat tenint com a referència el

-  PROTOCOL DE PREVENCIÓ I MESURES CONTRA L'ASSETJAMENT PER RAÓ SEXUAL, DE GÈNERE I/O ABÚS DE PODER DINS L'ÀMBIT LABORAL DE LES ARTS ESCÈNIQUES VALENCIANES I DE L'AUDIOVISUAL VALENCIÀ. 2023
-  PROTOCOL ANTIVIOLÈNCIES MASCLISTES DE L'ASSOCIACIÓ DE PROFESSIONALS DE CIRC DE CATALUNYA I LA CENTRAL DEL CIRC. 2022
-  Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual. Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya, 2022
-  PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE DE L'ATENEU POPULAR 9 BARRIS. 2021

Eines i suport en la redacció d'aquest protocol:

-  Generalitat Valenciana, Conselleria Igualtat i Polítiques Inclusives, Institut Valencià de les Dones
-  Ajuntament de València, Regidoria Igualtat

Aquest protocol ha estat redactat per la COMISSIÓ DE GÈNERE APCCV del 2023, formada per

-  Ana Sánchez, sòcia Apccv
-  Mage Arnal, sòcia Apccv
-  Loles Serrano, sòcia Apccv
-  Carla Maeso, sòcia Apccv
-  Txetxe Folch, Sòcia Apccv

València, gener 2024



comissiogenere@apccv.org