

**PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ,
L'ACTUACIÓ I L'ERRADICACIÓ
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I PER RAÓ DE SEXE
EN L'ÀMBIT LABORAL**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Edita: CS CCOO PV

Elabora: Secretària de la dona, Polítiques LGTBI i Institucional CCOO PV

Grup de treball sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: Cloti Iborra i Alcaraz, Amparo Cristina Ochando Pardo, Mar Vicent García, María Candelas Sanchiz, Raquel Antich Aracil i Silvia Catalán Romero.

Data: València, octubre de 2020

PRESENTACIÓ.

En aquest document trobareu un model de protocol per a la prevenció, l'actuació i l'erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, així com models de sol·licituds, el marc legal o el contingut mínim que hauria de tindre qualsevol protocol.

Aquest model de protocol és el fruit del treball col·laboratiu realitzat per les companyes del grup de treball d'assetjament sexual i per raó de sexe del Plenari de secretàries de dona i igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV.

La nostra intenció va ser elaborar un model que poguera ser implantat en qualsevol empresa o administració, això sí, ha de ser adaptat a cada cas. No necessàriament ha de contindre tot el que ací s'exposa perquè vam voler elaborar un model ampli que us servira de base per al vostre treball. En tot cas, en els annexos trobareu una referència als continguts mínims que ha de contindre un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Esperem que us siga d'utilitat i en tot cas no dubteu a acudir al sindicat davant qualsevol dubte.

Aprofitem l'oportunitat per animar-vos i agrair-vos per la vostra tasca en els vostres respectius centres de treball que resulta imprescindible per a aconseguir la igualtat entre dones i homes, així com millorar les condicions de treball i vida de les treballadores i dels treballadors.

Cloti Iborra i Alcaraz

Secretària Dona, Polítiques LGTBI i Institucional

CS CCOO PV

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, L'ACTUACIÓ I L'ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL

ÍNDEX

- 1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**
- 2. DEFINICIONS**
- 3. OBJECTIU GENERAL I ESPECÍFICS DEL PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**
- 4. ÀMBIT DE PROTECCIÓ**
- 5. MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**
- 6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ**
 - COMISSIÓ ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**
 - PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT**
 - INTERVINENTS**
 - DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT**
 - Mesures cautelars**
 - Procediment informal**
 - Procediment formal**
 - Mesures complementàries**
- 7. TIPIFICACIÓ DE LES CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**
- 8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ**
- 9. DISPOSICIONS FINALS**
- 10. ANNEX 1: SOL·LICITUD D'INICI DEL PROCEDIMENT FORMAL**
- 11. ANNEX 2: CONSENTIMENT**
- 12. ANNEX 3: MARC LEGAL**
- 13. ANNEX 4: CONTINGUT MÍNIM DELS PROTOCOLS DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

1.- DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per raó de sexe són drets fonamentals previstos en la Constitució espanyola.

En l'àmbit de la Unió Europea s'ha legislat, de manera constant, sobre el principi d'igualtat de tracte i la prohibició de discriminació per raó de sexe que, en l'àmbit que ens ocupa, va culminar amb l'aprovació de la Directiva D/2002/73/CE i, posteriorment en la Directiva D/2006/54/CE, relatives ambdues a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, que estableixen que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front en l'àmbit de l'empresa.

D'altra banda, l'Estatut dels treballadors preveu de manera específica el dret al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tota treballadora o treballador, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La LO 3/2007, de 13 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (d'ara endavant, LOIEDH) estableix l'obligació que en el si de l'empresa es promoguen condicions laborals que eviten l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'establir procediments específics per a la seua prevenció i actuació (art. 48 LOIEDH).

Finalment, l'art. 184 del Codi penal estableix que el delictes d'assetjament sexual consisteix a sol·licitar favors de naturalesa sexual, per a si o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoques a la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant. S'agreuja la pena en el cas de qui haguera comés assetjament sexual, tenia una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes en l'àmbit de la relació indicada.

Per tot això, _____(nom de l'empresa/entitat) així com la representació legal de la plantilla subscriuen aquest Protocol amb el compromís explícit i ferm següent:

- No permetre ni tolerar de cap manera comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Cal atendre i no ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en l'organització.
- És necessari rebre i tramitar de manera rigorosa i àgil, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que pogueren produir-s'hi.
- S'ha de garantir que no es produirà cap mena de represàlia ni contra les persones que hi participen o intervinguen en el seu procés de resolució, incloent-hi testimonis.
- Cal sancionar les persones que assetgen d'acord amb les circumstàncies i els condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís (empresa/entitat) exigeix de totes les persones que integren la seua organització, i especialment d'aquelles que ocupen llocs directius i de comandaments intermedis, que assumisquen les responsabilitats següents:

- Cal tractar totes les persones amb les quals es mantinguen relacions per motius de treball (persones proveïdores, clientela, personal col·laborador extern, etc.) amb respecte a la seua dignitat i als seus drets fonamentals.
- S'han d'evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- És necessari actuar davant d'aqueixos comportaments, actituds, accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repetisquen o s'agreugen, i comunicar-los a les

persones designades a aquest efecte, així com donar suport a les persones que els pateixen.

- Cal fer públics aquests compromisos i comunicar-los a tot el personal de l'empresa/entitat.

Amb la finalitat d'assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, l'empresa i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que poguera presentar-se en el si d'aquesta. En aquest cas, l'empresa ha de fer ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

2- DEFINICIONS

A l'efecte d'aclarir i identificar aquests comportaments intolerables, es procedeix en aquest apartat a definir els conceptes més rellevants en relació amb aquest Protocol.

2.1. Definició d'assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Els tipus d'assetjament sexual són els següents:

- Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual: Quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona al treball, continuïtat en aquest, formació i promoció professionals, salari, etc. Implica un abús de poder. Són subjectes actius d'aquesta mena d'assetjament totes aquelles persones que tinguen poder de decidir sobre la relació laboral.

- Assetjament sexual ambiental: La seua característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball. En aquest cas, també poden ser subjectes actius els companys o les companyes de treball o terceres persones, relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

Entre les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual s'anomenen a títol d'exemple i sense caràcter exclouent, les següents:

Conductes verbals

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença de la persona treballadora.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per dirigir-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, etc.) de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions persistents per a participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte d'aquestes haja deixat clar que resulten no desitjades o inoportunes.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguen relacionades, directament o indirectament, a l'accés d'aquesta persona al treball, continuïtat en aquest, carrera professional, formació, salari, etc.

Conductes no verbals

- Ús d'imatges, de gràfics, de vinyetes, de fotografies o de dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulades, gestos o mirades libidinoses.
- Cartes, notes, missatges de correu electrònic o d'aplicacions de missatgeria instantània de caràcter ofensiu de contingut sexual.

Conductes de caràcter físic

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.) o acostament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- Tocar intencionadament o "accidentalment" els òrgans sexuals.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que creen un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la persona que n'és objecte. Un únic episodi pot ser constituït d'assetjament sexual. S'ha de considerar sempre com una discriminació per raó de sexe.

2.2. Definició d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat segons el 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. S'ha de considerar com una conducta discriminatòria per raó de sexe.

Es tracta de qualsevol acció o omissió relacionada amb el gènere, és a dir, amb el conjunt d'estereotips culturals i socials associats al sexe de les persones i, especialment, relacionada amb les situacions d'embaràs, de maternitat o d'assumpció d'altres càrregues familiars, que tinga com a finalitat o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona, siga dona o home, a través de la creació d'un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Són exemples d'assetjament per raó de sexe els següents:

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han sigut desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, d'acord amb el seu sexe.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- Tracte desfavorable per raó de l'embaràs o de la maternitat (p. ex. atribuir tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals; impedir deliberadament el seu accés als mitjans adequats per a fer el seu treball com ara informació, documents, equipaments, etc. denegar-li arbitràriament permisos o llicències als quals té dret. . .)
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o la seua continuïtat en aquesta, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

2.3. Assetjament digital: Amb la presència creixent i l'ús de les noves tecnologies de la informació, cada vegada hi ha 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 controlar les seues comunicacions amb terceres persones i moviments online.

- Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany 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 falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o les dades compromeses hagen sigut enviades 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 una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en blanc d'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 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, s'agredeix o es persegueix una persona.
- Perseguir i intimidar 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 portar a terme algun tipus de xantatge online.

2.4. Tant en l'assetjament sexual com en l'assetjament per raó de sexe, d'acord amb el 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 persona subordinada).
- Assetjament ascendent: Aquell l'autora o l'autor del qual es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de persona subordinada a cap).
- Assetjament horitzontal: Aquell en el qual tant l'autor o autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a a company/a).

2.5.- DIFERÈNCIES AMB L'ASSETJAMENT LABORAL GENÈRIC

L'assetjament laboral genèric o assetjament psicològic (mobbing) no ha de ser confós amb **l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**. Així, s'entén per assetjament laboral genèric o assetjament psicològic tota conducta, pràctica o comportament, realitzat en el si d'una relació de treball, que comporte directament o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat, promoció professional o la seua permanència en el lloc de treball, i afecta negativament l'entorn laboral. L'assetjament laboral genèric no té un component discriminatori per raó de sexe.

3.- OBJECTIU GENERAL I ESPECÍFICS DEL PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

Objectiu general del Protocol

Adoptar les mesures necessàries per a la prevenció, l'afrontament i l'erradicació de la violència de gènere i de totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Objectius específics del Protocol

Articular la prevenció i garantir la protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Instruir tota la plantilla sobre el deure de respectar la dignitat de les persones, el seu dret a la intimitat i la igualtat de tracte entre dones i homes.

Garantir el tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Informar, formar i sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe donant pautes per a identificar aquestes situacions, previndre-les i impedir que s'hi produïsquen.

Disposar l'organització específica i les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que se'n produïsquen.

Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades aplicant les mesures procedents per a la protecció de les presumptes víctimes i incloent-hi mesures cautelars que es consideren oportunes així com les mesures sancionadores pertinents.

Garantir que les presumptes víctimes no siguin penalitzades pel fet d'haver iniciat el protocol i vetllar perquè es respecten les seues condicions laborals i les funcions derivades del seu lloc de treball que hagen executat fins al moment.

Compromís d'assegurar en tots els àmbits de treball un entorn de treball en què siga respectada la dignitat de les persones.

4.- ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Les disposicions s'apliquen a les persones que treballen en _____ (nom de l'empresa), independentment del vincle jurídic que els unisca a aquesta i, per tant, s'ha d'aplicar no sols a la plantilla sinó també al col·lectiu de becaris i becàries i al personal en formació contractat, etc. sempre que desenvolupen la seua activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'ha d'aplicar als treballadors i a les treballadores de les empreses subcontractades per _____ (nom de l'empresa), sempre que, en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, presten els seus serveis en aquesta i resulte implicat personal de l'empresa.

Finalment, també s'ha d'aplicar a aquelles persones que no formen part de/d' _____ (nom de l'empresa) però que es relacionen amb aquesta en raó del seu treball: clientela, proveïdors/es i persones que hi sol·liciten un lloc de treball.

En cas que resulte implicat personal alié a _____ (nom de l'empresa) s'ha de donar coneixement del succés a les seues respectives empreses, perquè siguin aquestes les que prenguen les mesures que estimen oportunes.

En qualsevol cas, el que és rellevant per a establir l'àmbit de protecció d'aquest Protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball.

5.- MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

A fi de previndre l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament cal establir les mesures següents:

- 1.- Divulgació i comunicació del Protocol a tota la plantilla en el termini màxim d'un mes des de la seua aprovació. Igualment s'entregarà aquest Protocol al personal de nova incorporació en l'empresa.
- 2.- Incloure la prevenció, l'actuació i l'erradicació de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el pla de formació de l'empresa.
- 3.- La representació legal de la plantilla ha de participar, secundar i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

4.- Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, i inculcar a tots els treballadors i les treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.

5.- Afavorir la integració del personal de nou ingrés, i evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment del treballador o de la treballadora no sols en el seu procés d'acolliment inicial, sinó amb posterioritat a aquest. L'empresa s'ha de fer ressò de les circumstàncies personals o culturals de la treballadora o del treballador incorporat i les ha de tenir en compte per contribuir a la seua integració.

6.- 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'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que continga una visió sexista i estereotipada de les dones.

7.- Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la direcció de l'empresa s'ha de dirigir 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.

8.- Adopció de mesures preventives per part de l'empresa/entitat relacionades amb la prevenció de riscos laborals com la identificació o l'avaluació dels riscos psicosocials.

6. - PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

6.1. Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe

a) Composició: La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe ha d'estar formada per un màxim de quatre persones d'entre les persones integrants de la Comissió d'Igualtat, de manera paritària entre l'empresa i la representació legal de la plantilla. D'igual manera s'ha de nomenar, de manera paritària, el mateix nombre d'integrants suplents.

En el supòsit d'aquelles empreses en què no siga preceptiva la constitució d'una Comissió d'Igualtat, l'empresa i la representació legal de la plantilla han de esigar, de manera paritària, les persones integrants de la Comissió d'Atenció.

En qualsevol cas, les persones integrants poden ser assistides per persones assessores expertes en aquesta matèria.

b) Formació: És requisit imprescindible per a formar part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe (titular i suplent) posseir formació en matèria d'igualtat i, específicament, en matèria de tractament, de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. A les persones integrants d'aquesta Comissió se'ls ha de facilitar en 6 mesos la formació en matèria de tractament, de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta formació ha de tindre una durada mínima de 8 hores. Aquesta formació s'actualitza d'acord amb els canvis legislatius o de necessitats que la mateixa Comissió d'Atenció detecte.

c) Incompatibilitats: En cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant- persona denunciada) tinguera respecte a qualsevol membre de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estiguera adscrita en el mateix departament o àrea, la persona integrant del Comité afectada queda automàticament invalidada per a formar part d'aquest procediment concret i s'ha de substituir per la persona suplent prèviament designada.

Si una persona integrant d'aquesta Comissió és denunciada o denunciant, queda impedida per a intervindre en qualsevol altre procediment fins a la resolució completa del seu propi cas.

La incompatibilitat de persona integrant de la Comissió per a actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol persona integrant de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés. En cas de discrepància, es pot acudir, si les circumstàncies ho

permeten, a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni o a la Comissió d'Igualtat que, una vegada escoltades les parts, ha de resoldre d'acord amb el seu millor criteri.

d) Funciones de la Comissió:

- Donar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest Protocol, per a la qual cosa disposa per part de l'empresa dels mitjans necessaris i té accés a tota la informació que pugui tindre relació amb el cas. Té lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració deguda que se li requereixi per part de la Comissió.
- Recomanar i gestionar davant el Departament de Personal les mesures cautelars que considere convenientes.
- Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que ha d'incloure els mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants i, si escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes en l'àmbit de l'empresa.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest Protocol.
- Qualsevol altres que puguin derivar de la naturalesa de les seues funcions i del previst en aquest Protocol.

6.2. Principis rectors i garanties del procediment

a) Respecte i protecció de la intimitat de les persones: És necessari procedir amb la discreció necessària per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la prudència major i amb el respecte degut a totes les persones implicades,

que en cap cas poden rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades que ho sol·liciten, poden ser assistides per alguna persona representant o assessora en tot moment al llarg del procediment.

b) Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una confidencialitat i reserva estricta i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, de manera expressa, ha de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.

c) Diligència i agilitat: La investigació i la resolució de 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.

d) Contradicció: El procediment garanteix una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

e) Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat s'ha concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-la en les seues mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

f) Protecció de la salut de les víctimes: La direcció de l'empresa ha d'adoptar d'ofici o a instàncies de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe -o qualsevol dels seus membres- o de la víctima, les mesures que estime pertinents per a garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors i de les treballadores afectades. A títol d'exemple les esmentades mesures de protecció poden consistir en ajuda psicològica, protecció a la víctima, o d'altres ajudes necessàries per a facilitar el seu restabliment total. Qualsevol mesura que en aquest sentit s'adopti, ha de tenir el consentiment de la víctima i ha de ser comunicada a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe per a constància en l'expedient del cas.

g) Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o ajuden o participen en una investigació sobre assetjament.

h) Garanties jurídiques: Una vegada finalitzat el procediment d'actuació establert en aquest Protocol i acreditada l'existència d'assetjament, l'empresa ha de prestar assistència jurídica a la víctima en els casos en els quals la persona assetjadora emprengui accions judicials contra la víctima o altres persones de la plantilla que hagen intervingut en el procés.

6.3. Intervinents:

Són parts en aquest procediment:

- La persona denunciant, que qui tenint coneixement dels fets i amb el consentiment de la víctima (conforme a l'annex II d'aquest Protocol), presenta la denúncia.
- La víctima, que és qui ha patit o pateix la conducta d'assetjament i que pot coincidir o no amb la persona denunciant.
- La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, que és l'òrgan que s'estableix per a l'atenció, investigació i instrucció de la denúncia així com la proposta d'adopció de mesures corresponents.
- La direcció de l'empresa/entitat, que és l'encarregada d'adoptar les esmentades mesures.

6.4. Desenvolupament del procediment

S'estableixen dos procediments que poden seguir les persones denunciants, sense perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives, judicials o qualssevol altres que estime oportunes.

6.4.1 Mesures cautelars

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, fins al tancament del procediment, ja siga la modalitat informal, ja siga la formal, i sempre que hi haja indicis suficients de l'existència d'assetjament, la

Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe pot sol·licitar cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina, mobilitat funcional...) que considere oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden representar per a la víctima un perjudici o menyscapte en les seues condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar siga separar la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, és la víctima qui decideix si el realitza ella o la persona agressora i el departament ha de facilitar en tot moment que el trasllat de l'una o l'altra persona es realitze de la manera més ràpida possible.

6.4.2 Procediment informal

Si la persona denunciant així ho entén, es pot intentar resoldre el problema de manera informal en un primer moment. Fins i tot és possible que siga suficient que s'explique a la persona que mostra el comportament indesitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, o que interfereix en el treball i que deixi de realitzar-la.

La persona denunciant pot comunicar el problema, verbalment o per escrit, a qualsevol persona integrant de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, que ha de realitzar les funcions d'assessoria. Entre les funcions d'aquesta persona assessora en aquesta primera fase es troba informar i assessorar la persona denunciant sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que puga emprendre, així com la proposició a la direcció de l'empresa de la conveniència o no d'adoptar mesures cautelars, en aquells casos en què les circumstàncies ho aconsellen. En qualsevol cas, tant la persona denunciant com la persona denunciada poden ser assistides per la representació legal de la plantilla en totes les fases del procediment.

Si la persona denunciant és diferent a la persona que presumptament està patint una situació d'assetjament (d'ara endavant, persona afectada),

aquesta s'incorpora en aquest primer contacte amb la persona assessora de la Comissió d'Atenció, per analitzar els fets denunciats i ratificar o no la denúncia presentada per la persona denunciant.

Una vegada confirmada la denúncia si escau, la persona assessora disposa de dos dies laborables per entrevistar-se en primer lloc amb la persona afectada i, posteriorment, amb la persona denunciada, des del mateix moment en què és ratificada la denúncia. En l'entrevista amb la persona denunciada, la persona assessora l'informa que el seu comportament no és ben rebut i que és contrari a les normes de l'empresa. La persona assessora ha de mantenir informada a la Comissió d'Atenció de les gestions realitzades.

L'última finalitat d'aquest procediment és aconseguir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament i aconseguir una solució per totes dues parts.

En el termini màxim de set dies laborables des que es rep la denúncia, i l'escrit és suficient per a activar el protocol d'assetjament en la seua fase informal, la persona assessora dona per finalitzat el procediment mitjançant la redacció d'una acta amb les conclusions aconseguides en aquest procediment:

- Acord entre les parts: fi del procés i, si s'escau, adopció de les mesures que es determinen.
- No acord: el procediment informal es converteix en el pas previ a l'inici del procediment formal, si així ho desitja la víctima.

S'han d'entregar còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada, en el cas que no coincidiren ambdues, a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

En qualsevol cas, si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada, o la mateixa és incomplida per la persona agressora, pot presentar denúncia a través del procediment formal.

6.4.3 Procediment formal

Si el procediment informal no dona resultats o la persona denunciante entén que, per la gravetat dels fets, no és procedent aquest tipus de procediment, s'inicia el procediment formal.

Aquest procediment s'inicia mitjançant la presentació d'un escrit dirigit a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe. En aquest escrit ha de constar el nom i els cognoms de la persona denunciante, els de la persona afectada si no coincideix amb els de la part denunciante (en aquest cas, ha d'adjuntar, el consentiment de la víctima conforme a l'annex II d'aquest Protocol) així com els de la persona denunciada. Així mateix, ha de constar el detall dels fets, les dates, la durada i la freqüència d'aquests, el lloc (o llocs) on s'han produït, i proves a presentar (documents, testimonis, etc.)

Una vegada rebuda la denúncia, i l'escrit és suficient per a activar el protocol d'assetjament en la seua fase formal, la Comissió disposa d'un termini màxim de cinc dies hàbils per reunir-se i iniciar les investigacions preliminars.

La Comissió estableix el desenvolupament del procediment formal, ateses les pautes següents:

- Valora la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara apartar les parts implicades o concedir permís retribuït per a la persona denunciante mentre es desenvolupa el procediment. Traslada aqueixa necessitat a la direcció de l'empresa perquè, si així ho estima oportú, adopte aquestes mesures cautelars.
- Sol·licita tota aquella informació que considere necessària sobre l'entorn de les parts implicades.
- Determina les persones que han de ser entrevistades, atenent fonamentalment les propostes de la persona afectada i de la persona denunciada.
- Duu a terme les entrevistes, demanant de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que siga necessària per a la instrucció del procediment d'investigació; informa les persones entrevistades que la informació a la qual tinga accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redacten són tractades amb

caràcter reservat i confidencial; adverteix a les persones entrevistades que tot el que es declare és confidencial, tant per la seua part com per part de les persones integrants de la Comissió, per la qual cosa se'ls indica que no han de revelar a ningú el contingut de l'entrevista i han de signar el document sobre confidencialitat que consta com a annex I d'aquest Protocol.

- Redacta actes de totes les reunions i entrevistes que se celebren, sempre garantint confidencialitat i reserva total del seu contingut. Aquestes actes, signades per les persones intervinents, queden en poder de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

- Determina les proves que s'hagen de practicar, estableix el procediment per a la seua obtenció i practica les proves que es determinen i les custòdia degudament.

- Seguint el que estableix l'art. 13 de la LOIEDH i en l'art. 96.1 Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, estableix en aquest procediment la denominada "inversió de la càrrega de la prova" si es presenten per la part denunciant suficients indicis de l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, li correspon a la part denunciada provar l'absència de discriminació.

Una vegada finalitzada la instrucció, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe redacta un informe sobre el suposat assetjament investigat en el qual ha d'indicar les conclusions aconseguides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i insta a la direcció de l'empresa que adopte alguna de les mesures següents:

- Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció apreciada, sanció i la seua graduació. En el cas que no es proposen el trasllat forçós o l'acomiadament de la persona agressora, es proposen les mesures oportunes perquè aquesta i la víctima no convisquen en el mateix ambient laboral, i la víctima és qui té l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat. Aquest trasllat no pot representar un detriment en les seues condicions laborals.

- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest Protocol. Si es tanca l'expedient però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia,

la persona afectada pot sol·licitar el trasllat d'oficina o de departament si s'escau, sense que signifiqui un detriment a les seues condicions laborals.

S'han d'entregar còpies de l'informe a la persona denunciante, a la persona afectada, en el cas que no coincidirà amb la persona denunciante, a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa, a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.

Tant la fase d'instrucció com la redacció de l'informe per part de la Comissió d'Atenció tenen una durada màxima de 30 dies naturals.

Finalment, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe supervisa la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades per casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, i ha de ser informada d'aquests extrems, conforme s'apliquen per part de la direcció de l'empresa.

6.4.4 Mesures complementàries

Si queda constatada l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe pot proposar l'adopció de les mesures addicionals següents:

- Suport psicològic, legal i social a la persona assetjada i a la seua família.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, després de consentiment de la persona assetjada, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona assetjada.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'empresa.
- En el cas que la sanció imposada no implique l'acomiadament de la persona assetjadora, l'empresa ha d'obligar que la persona assetjadora assistisca a cursos de formació en matèria d'igualtat, i específicament en matèria de sensibilització davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

7.- TIPIFICACIÓ DE LES CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:

Són considerades com a faltes molt greus:

a) L'assetjament sexual ambiental, quan, a través d'una o de diverses conductes de naturalesa sexual de qualsevol tipus que tinga com a conseqüència, buscada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents meresca, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.

b) Assetjament sexual en forma d'intercanvi o de xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, continuïtat en aquest, formació i promoció professionals, salari, etc. a l'acceptació per part de la víctima d'un favor o favors de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita no s'arribe a complir de manera específica.

c) L'assetjament per raó de sexe, és a dir, qualsevol comportament realitzat segons el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents meresca, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.

d) L'adopció de represàlies contra les persones que denuncien, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre que s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus, ja siga sobre si mateixes o davant de terceres persones.

e) Els fets constitutius de delictes d'assetjament sexual després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.

f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara serveis o vestuaris.

g) Reiteració en les conductes tipificades com a faltes greus.

h) Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per controlar les seues comunicacions amb terceres persones i moviments online.

i) Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguen reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o les dades compromeses hagen sigut enviades voluntàriament.

j) Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.

k) Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.

l) Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en blanc d'spam, contactes amb persones desconegudes, etc.

m) Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seua identitat.

n) Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

Són considerades com a faltes greus, sempre que no tinguen el caràcter de faltes molt greus:

a) Invitacions impúdiques o comprometedores.

b) Gestos obscens dirigits a companyes o companys.

c) Contacte físic innecessari o fregaments amb caràcter sexual o libidinós.

d) Fer preguntes sobre la vida personal, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals sense pressió, demanar cites reiterades o fer invitacions compromeses.

- e) Realització de desqualificacions públiques o reiterades sobre la persona i el seu treball per raó de sexe.
- f) Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic.
- g) La impartició d'ordres vexatòries.
- h) La impartició d'ordres contradictòries.
- i) Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua per raó de sexe.
- j) Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany 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.)
- k) Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- l) Enganyar a una persona perquè compartisca i transmeta secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
- m) Comentaris sobre l'aparença o aspecte de la persona, floretes/ comentaris sexuals, observacions desagradables o abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
- n) Qualsevol altra de la mateixa gravetat.

Són considerades com a faltes lleus:

- a) Ús d'imatges o de pòsters de caràcter sexual i/o pornogràfic en els llocs i eines de treball.

Les sancions a aplicar són les establides en el conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Circumstàncies agreujants:

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si escau, puguen imposar-se, es tenen com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Que hi haja dues o més víctimes.
- Que la víctima haja patit alteracions psicològiques greus, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estiga en període de prova o tinga un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produísca durant el procés de selecció de personal.
- Que s'exercisquen pressions i/o represàlies sobre la víctima, els testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o entorpir la investigació.
- Que es tracte d'un assetjament descendent.

8.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

La Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe ha d'efectuar un seguiment d'aquest Protocol, s'han de reunir amb caràcter biennal o i, en tot cas, quan ho requerisquen les parts amb la finalitat d'avaluar el Protocol i, si és necessari, adaptar-lo o modificar-lo.

9.- DISPOSICIONS FINALS

Primera.- L'empresa _____ ha d'abonar les despeses de desplaçament, d'allotjament i de manutenció de les persones de l'RLT que formen part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe. Les hores destinades a aquesta Comissió no són computades com a hores sindicals.

Segona.- La regulació i els procediments establits en aquest Protocol no impedeixen que, a cada moment, es puguin promoure i tramitar qualsevol altra acció per a exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, si escau, corresponguen.

Tercera.- Tant la direcció de Recursos Humans com la representació legal i sindical de la plantilla han de proporcionar informació i assessorament a les persones empleades que així ho requerisquen sobre el tema d'aquest Protocol i les maneres de resolució en matèria d'assetjament.

Quarta.- El contingut d'aquest Protocol és de compliment obligat i entra en vigor, si escau, juntament amb el Pla d'igualtat. Té una validesa de/d' _____ anys, i s'adquireix el compromís de revisar el seu funcionament a la fi de l'esmentat període.

10. ANNEX I

Sol·licitud d'inici del procediment formal

Sol·licite l'inici del procediment formal del Protocol davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Sol·licitant:

Persona afectada:

Descripció dels fets:

Poves (testifical, documental, etc.):

Data

Signatura de la persona sol·licitant

A/ Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe

11. ANNEX II

Consentiment

La persona _____
_____ dona el seu consentiment a _____
_____ perquè iniciï el procediment informal
o formal previst en el Protocol per a la prevenció, l'actuació i l'erradicació de
l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Data

Signatura de/d' _____
de/d' _____

(Víctima d'assetjament)

Signatura

(Persona denunciant)

12. ANNEX III

MARC LEGAL

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA, 27 DE DESEMBRE DE 1978

Art.1

Espanya es constitueix com un estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

Art.9.2

Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixen o en dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Art.14

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, de raça, de sexe, de religió, d'opinió o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Art.18.1

Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Art.35.1

Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o d'ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seues necessitats i les de la seua família, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Art.53.2

Qualsevol ciutadà podrà demanar la tutela de les llibertats i dels drets reconeguts en l'article 14 i en la secció 1a del capítol segon davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, en el seu cas, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

LLEI ORGÀNICA 10/1995, DE 23 DE NOVENBRE, DEL CODI PENAL

Art.184 De l'assetjament sexual

1. El qui sol·licite 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 aquest comportament provoque a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comés el fet prevalent-se d'una situació de superior 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 pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

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

Art.7 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de

naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant i ofensiu.

2. 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.

3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considerarà acte de discriminació per raó de sexe.

Art.9 Indemnitat davant represàlies.

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produísca en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Art.10 Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguen reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

Art.12 Tutela judicial efectiva.

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimació per a intervindre en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versen sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Arti.13 Prova.

1. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho estima útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Art.14 Criteris generals d'actuació dels poders públics.

Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art.27 Integració del principi d'igualtat en la política de salut.

3. Les administracions públiques, a través dels seus serveis de salut i dels òrgans competents en cada cas, han de dur a terme, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats, les actuacions següents :

c) La consideració, dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral, de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Art.46 Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents :

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Art.48 Mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al treball.

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagen sigut objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguen coneixement i que ho puguin propiciar.

REIAL DECRET LEGISLATIU 2/2015, DE 23 D'OCTUBRE, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

Art.4.2.c)

En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

d) A la integritat física i a una política adequada de seguretat i d'higiene.

e) Al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Art.50

A sol·licitar l'extinció del contracte en els casos:

a- Les modificacions substancials en les condicions de treball que redunden en perjudici de la formació professional del treballador i menyscapte de la seua dignitat.

c- Qualsevol incompliment greu i culpable per l'empresari de les seues obligacions contractuals.

Art.54

1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

2. Es consideren incompliments contractuals:

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa

LLEI 31/95, DE 8 DE NOVEMBRE, DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Art.14 Dret a la protecció davant els riscos laborals.

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en material de seguretat i salut en el treball. Aquest dret comporta l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant dels riscos laborals.

2. En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

El criteri tècnic de la Inspecció de Treball No/69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i

violència en el treball considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2000, DE 4 D'AGOST pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Art.8

Infraccions molt greus. Són infraccions molt greus en matèria de relacions laborals:

11. Els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors.

13. L'assetjament sexual, quan es produïska dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que siga el subjecte actiu d'aquesta.

13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produïsqen dins de l'àmbit a què abasten les facultats de direcció empresarial, siga quin siga el subjecte actiu d'aquest, sempre que, una vegada conegut per l'empresari, aquest no haja adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

Art.12

Infraccions greus.

Són infraccions greus en matèria de prevenció de riscos laborals:

7. L'adscripció de treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les característiques personals o dels qui estiguen manifestament en estats o situacions transitòries que no responguen a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius, així com la dedicació d'aquests treballadors a la realització de tasques sense prendre en

consideració les seues capacitats en matèria de seguretat i salut en el treball, llevat que es tracte d'infracció molt greu conforme a l'article següent.

La Inspecció de Treball està obligada a donar compte al jutge competent o al Ministeri Fiscal si de resultes d'una denúncia o d'una actuació d'ofici, constaten que els fets pogueren ser constitutius d'un il·lícit penal (delicte d'assetjament o agressió sexual).

LLEI 36/2011, DE 10 D'OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIO SOCIAL

Art.95

3. Quan en el procés s'haja suscitat una qüestió de discriminació per raó de sexe (...), el jutge o tribunal pot sol·licitar el dictamen dels organismes públics competents.

Art.96

En aquells processos en què les al·legacions de la part actora es deduïska l'existència d'indícis fundats de discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, correspon al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seua proporcionalitat.

LLIBRE II Capítol XI: De la tutela dels drets de llibertat sindical

Art.180

1. La sentència ha de declarar l'existència o no de la vulneració denunciada.

En cas afirmatiu i amb la declaració prèvia de nul·litat radical de la conducta de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, ha d'ordenar el cessament immediat del comportament antisindical i la reposició de la situació al moment anterior a produir-se el fet, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acte, inclosa la indemnització que siga procedent, que ha de

ser compatible, si escau, amb la que puga correspondre al treballador per la modificació o l'extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'ET.

Art.181

Les demandes de tutela dels altres drets fonamentals i llibertats públiques, inclosa la prohibició de tractament discriminatori i de l'assetjament, que se susciten en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes al coneixement de l'ordre jurisdiccional social, es tramiten d'acord amb les disposicions que estableix aquest capítol. En aquestes demandes s'han d'expressar el dret o els drets fonamentals que es consideren infringits.

Quan la sentència declare l'existència de vulneració, el jutge s'ha de pronunciar sobre la quantia de la indemnització que, si escau, corresponga al treballador per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització ha de ser compatible, si escau, amb la que puga correspondre al treballador per la modificació o l'extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'ET.

14. ANNEX IV:

CONTINGUT MÍNIM DELS PROTOCOLS PER A LA PREVENCIÓ, L'ACTUACIÓ I L'ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL

L'existència de protocols de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe és obligatòria per a totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores d'aquestes, i han de ser negociats amb la representació legal o sindical de la plantilla, conforme al que estableix l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Aquests protocols han de preveure en tot cas:

- 1) Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe i identificació de les conductes que puguin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
- 2) Àmbit de protecció.
- 3) Mesures de prevenció davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- 4) Procediment d'actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per donar via a les queixes o les denúncies que puguin produir-se, amb especial atenció a la formació que han de tindre les persones que formen part de la comissió que ha d'instruir aquest procediment i incompatibilitats (Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe) i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- 5) Principis rectors i garanties del procediment.

D'altra banda, és recomendable que els protocols tinguin en compte:

- 1) La participació paritària de l'RLT conjuntament amb l'empresa en la comissió que instruirà aquest procediment (Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe).
- 2) Elecció del procediment informal o formal per la persona treballadora que denuncie assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- 3) L'abonament de les despeses de desplaçament, d'allotjament i de manutenció de les persones de l'RLT que formen part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament Sexual i Assetjament per Raó de Sexe així com el fet que les hores destinades a aquesta Comissió no siguin computades com a hores sindicals.