

PROTOCOL ASSETJAMENT SEXUAL



ACUDIM
ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ
D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT
VILA-REAL



MODEL DE PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE PER A EMPRESES

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE PER A L' EMPRESA ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ AL DICAPACITAT VILA-REAL "ACUDIM".



C/ Calvari 118, baix (Vila-real)
964 532 356



Ajuntament de Vila-real



ÍNDIX

1. Compromís de l'empresa associació Col·lectiu-unió al Discapacitat Vila-real "ACUDIM" en la gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.....	1
2. Característiques i etapes del protocol de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.....	3
2.1. La tutela preventiva enfront de l'assetjament.....	3
2.1.1. Declaració de principis: tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.....	3
2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.....	5
2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual.....	5
2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe.....	6
2.1.2.3. Altres tipus d'assetjament en l'entorn laboral: assetjament moral o assetjament psicològic i ciberassetjament laboral.....	8
2.2. El procediment d'actuació.....	9
2.2.1. Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu.....	10
2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament.....	12
2.2.3. Seguiment.....	13
3. Duració, obligatorietat de compliment i entrada en vigor.....	14
4. Model de queixa o denúncia.....	15

1. COMPROMÍS D'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb el present protocol, ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" manifesta la seua tolerància zero davant la concurrència en tota la seua organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seues manifestacions, i informar de l'aplicació d'aquest a tot el personal que presta serveis en la seua organització, siga personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, encara que no tenen una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que duen a terme pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat, persones usuàries, familiars de les persones usuàries i els seus cuidadors, membres de la junta directiva i voluntaris de l'associació.

Així mateix, ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del compliment estricte d'aquest, a les empreses a les quals desplace el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM". Així, l'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

En cas que la presumpta persona assetjadora quedara fora del poder de direcció de l'empresa i, per tant, ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" no puga aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent a fi que solucione el problema i, en el seu cas, sancione a la persona responsable, i advertir-la que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix a totes dues empreses podrà extingir-se.

El protocol s'aplicarà en les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produïsquen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.

- b) En els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta descansa o menja, o on fa ús de les instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguen relacionades amb el treball, incloses les que es duen a terme mitjançant tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- e) En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

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

En efecte, ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seua voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa-, com en la difusió de bones pràctiques i la implantació de totes les mesures que siguen necessàries per gestionar les queixes i denunciar que es poden plantejar a aquest respecte, així com per resoldre segons procedisca en cada cas.

Vila-real, 21 de febrer de 2022



Signatura: Josefa Mora García
Representant legal y Presidenta

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha sigut negociat i acordat amb la Representació Legal de les Persones Treballadores (II Pla d'igualtat d'oportunitats amb auditoria de CCOO), amb la intenció d'establir un mecanisme que fixe com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per a això, aquest protocol conjumina els tres tipus de mesures establides en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- 1) Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que pogueren ser constitutives d'assetjament.
- 2) Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront de l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que pogueren produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- 3) Identificació de mesures reactives enfront de l'assetjament i en el seu cas, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA ENFRONT DE L'ASSETJAMENT

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància Zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'empresa ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT formalitza la següent declaració de principis en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

Aquest procediment s'aplica a tot el comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugui manifestar-se en ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM".

ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM", en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de previndre, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en l'organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però fins i tot i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui ho pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit d' ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seues manifestacions. L'empresa sancionarà tant a qui incórrega en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o tolere. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots aquells que conformem l'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM", així com d'aquelles persones que hi prestin serveis, especialment, s'abstindran de tindre comportaments que resulten contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació i promouran sempre conductes respectuoses.

No obstant això, en cas que alguna persona entenga que està sent assetjada o de tindre coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat d'activar, mitjançant queixa o denúncia, aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per tal de dur a terme l'erradicació i la reparació d'efectes.

Una vegada estiga instruït el corresponent expedient informatiu, si es confirma la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" sancionarà a qui corresponga, i es comprometrà a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

2.1.2 Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

2.1.2.1.-Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual **Definició d'assetjament sexual**

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquest protocol, 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 o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

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

Conductes verbals:

- Casos d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejós ofensius.
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

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

Comportaments físics:

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

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o unes certes condicions de treball, que afecten l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tinga poder, siga directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o una condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquesta mena d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser per part de qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seua posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en l'entorn de treball.

2.1.2.2.- Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe.

Definició d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament practicat 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.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per tal d'apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracte d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha d'estar relacionat amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social s'entén que són inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també el poden patir els homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja

per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

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

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

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

Atacs amb mesures organitzatives

Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i les seues habilitats.

- 1) Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- 2) No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- 3) Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
- 4) Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requerisquen menys qualificació de la posseïda.
- 5) Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- 6) Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball que puguen arribar a causar-li un perjudici, etc.
- 7) Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjada.
- 8) Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les telefonades, els missatges, etc., de la persona.
- 9) Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària

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

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

- 1) Amenaces i agressions físiques.
- 2) Amenaces verbals o per escrit.
- 3) Crits i/o insults.
- 4) Telefonades amb l'objectiu de causar temor.
- 5) Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.

- 6) Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
- 7) Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seues pertinences.
- 8) Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seua salut.

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

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

2.1.2.3.- Altres tipus d'assetjament en l'entorn laboral: assetjament moral o assetjament psicològic i ciberassetjament laboral

Definició d'assetjament moral o assetjament psicològic

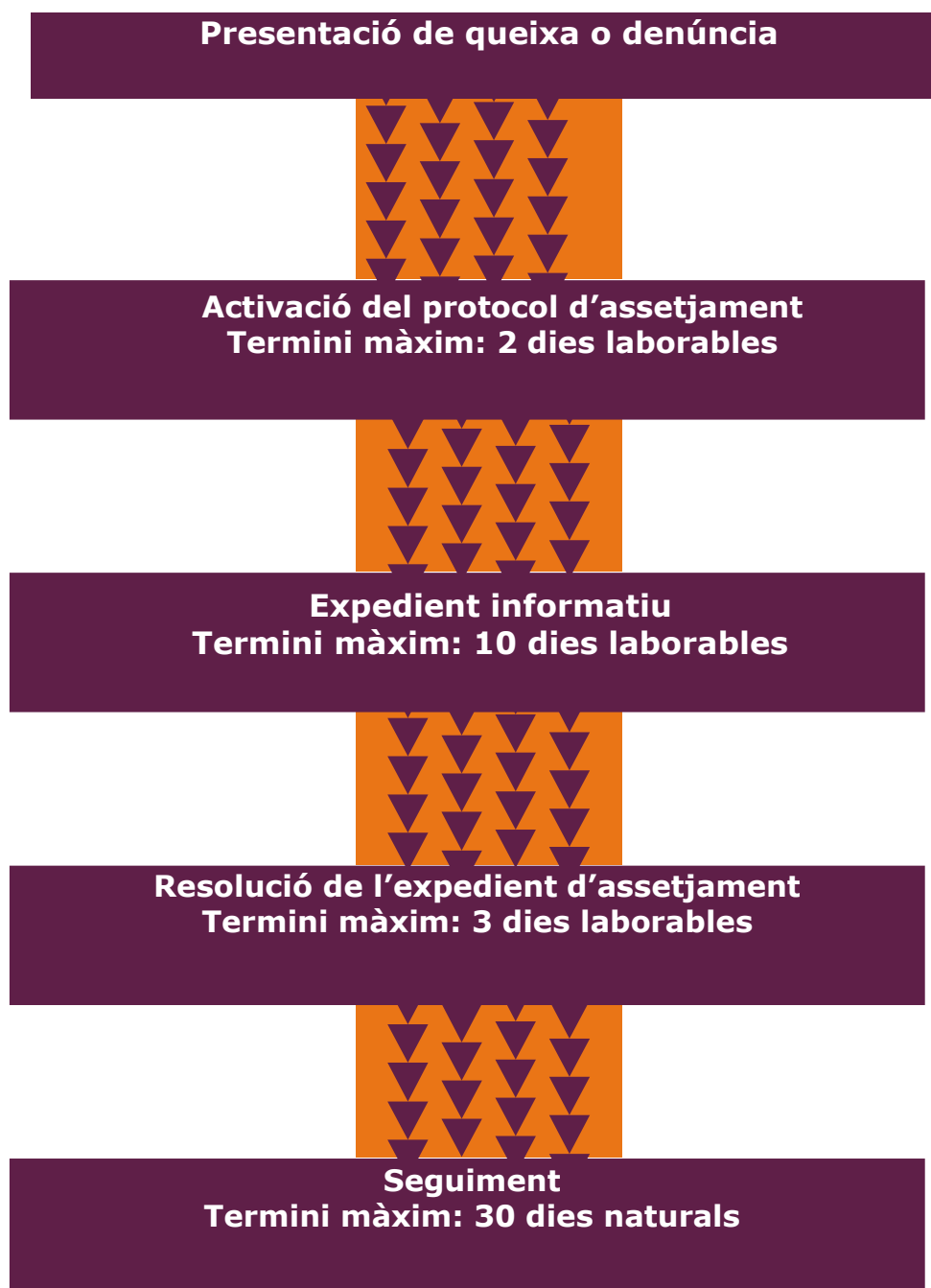
És la conducta agressiva que es produeix en l'entorn laboral i que persegueix el sotmetiment emocional i psicològic de l'altra persona, amb la finalitat d'anul·lar la seua capacitat professional, promoció o permanència en el treball.

Definició de ciberassetjament laboral

És la intimidació cap a una persona en l'àmbit laboral que té lloc a través de mitjans virtuals (mòbil, correu electrònic, intranet, etc.).

2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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



El procediment a seguir serà el següent:

2.2.1 Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

1ª) L'empresa designa a JOSEFA MORA GARCÍA– presidenta i representant legal d'ACUDIM com a persona instructora perquè tramite qualsevol queixa o denúncia que es reba en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en el treball, la investigue i faci el seguiment oportú. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent CONCEPCIÓN GIL MANRIQUE – secretària d'ACUDIM. Als efectes oportuns s'informarà a totes les persones que presten serveis en l'organització de la designació i s'expressarà de manera clara i concisa com se li poden fer arribar les queixes o denúncies.

2n) Les denúncies no podran ser anònimes i les podrà presentar la persona que se senta assetjada o qui tinga coneixement d'aquesta situació.

3r) La bústia de correu electrònic en la qual es poden presentar les queixes o denúncies de fustigació, assetjament sexual i/o per raó de sexe és presidencia@acudim.org. Només la persona designada per a tramitar el protocol tindrà accés als correus que es remeten als efectes.

4t) Les denúncies o queixes igualment es podran presentar en paper i en un sobre tancat. A eixos efectes la bústia de correu en el qual es poden depositar les denúncies o queixes estarà situat en el despatx de la presidenta i la representant legal Josefa Mora García.

5é) S'haurà de garantir la confidencialitat independentment de la forma en què es tramiten les denúncies. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6é) Una vegada rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per a la tramitació. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantege tindrà presumpció de veracitat.

7é) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament, JOSEFA MORA GARCÍA, practicarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en la qual escoltarà les persones afectades i els testimonis que es proposen i requerirà la documentació que siga necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguen requerides hauran de col·laborar amb la màxima diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seua actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o

indirecte en el procés concret, haurà d'abstindre's d'actuar i haurà de comunicar-ho a l'empresa perquè la substituïska. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produïra l'abstenció, podrà sol·licitar la recusació d'aquesta persona qualsevol de les persones afectades pel procediment.

8é) Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, siga o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés.

9é) El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la denunciant, a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguen en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil referent a tota la informació a la qual tinguen accés.

10é) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries que condueixen al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguen suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció d'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

11é) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el qual es recolliran els fets, els testimoniatges, les proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seua opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

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

Si de la prova practicada no s'apreciaren indicis d'assetjament, farà constar en l'informe que de la prova expressament practicada no cal apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, encara que no existisca assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació d'un cas de conflicte, que si continuara repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, el comunicarà igualment a la direcció de l'empresa i suggerirà l'adopció de les mesures que sobre aquest tema resulten pertinents per a posar fi a aquesta situació.

12é) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguem sol·licitar totes aquelles actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que resulten adequades.

2.2.2.- La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció d'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de 3 dies laborables, ja que és l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

Amb tot això, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció d'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" procedirà a:

- a) Arxivar les actuacions i estendrà acta sobre aquest tema.
- b) Adoptar totes les mesures que considere oportunes en funció dels suggeriments aportats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. Com a exemple poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:
- c) Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
- d) Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà a la persona agressora i s'aplicarà el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, en l'article 54 E.T.

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

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió d'ocupació i sou
3. La limitació temporal per a ascendir
4. L'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no siga l'extinció del vincle contractual, la direcció d'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" mantindrà un deure actiu de vigilància respecte de persona treballadora quan es reincorpore (si és una suspensió), incloses les persones que, encara que no tinguen una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat, persones usuàries, familiars de les persones usuàries i els seus cuidadors, membres de la junta directiva i voluntaris de l'associació, o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà.

Amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, ja que serà necessària la seua posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció d'ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM" adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torne a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan haja romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Pràctica de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.

2.2.3. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa, JOSEFA MORA GARCÍA, estarà obligada a dur a terme un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es redactarà l'oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuen produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, en el seu cas. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'empresa amb la finalitat que adopte les mesures

necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi haguera i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte de la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3.DURACIÓ, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, el qual entrarà en vigor a partir de la comunicació a la plantilla de l'empresa a través de la comunicació en paper, per correu electrònic i document accessible per a empleats, usuaris, familiars / cuidadors i junta directiva i que es mantindrà vigent fins al 21 de febrer de 2023 (es renovarà automàticament anualment).

- No obstant això, serà necessari dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els següents casos.
- En qualsevol moment al llarg de la vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels objectius de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Quan es pose de manifest la falta d'adequació als requisits legal i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, d'organització.
- Quan una resolució judicial condemne a l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determine la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

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

4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA A L'EMPRESA (NOMBRE DE L'EMPRESA)

I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha sofrit l'assetjament:
- Altres (cal especificar):

II. Dades de la persona que ha sofrit l'assetjament:

Nom:

Cognoms:

DNI:

Posició:

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 posició:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

IV. Descripció dels fets

Cal incloure un relat dels fets denunciats, adjuntar els fulls numerats que siguin necessaris, on s'han d'incloure les dates en què van tindre lloc els fets sempre que siga possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi haja testimonis, cal indicar el nom i els cognoms:

Cal adjuntar qualsevol prova que es considere oportuna (indiqueu quines):

VI: Sol·licitud

Mitjançant aquest procediment, es presenta la queixa o denúncia d'assetjament (INDIQUEU SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) enfront a (IDENTIFIQUEU LA PERSONA AGRESSORA), la qual inicia el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:
interessada:

Signatura de la persona

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa enfront de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'empresa ASSOCIACIÓ COL·LECTIU-UNIÓ D'INTEGRACIÓ AL DISCAPACITAT "ACUDIM".
sa en aquest sentit, les següents: