

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ASSOCIACIÓ DE PROFESSIONALS DE LA
IL·LUSTRACIÓ VALENCIANA (APIV)

ÍNDIX

I.- PREÀMBUL	4
I.I.- Declaració de principis i propòsit del protocol	4
I.II.- Anàlisi normativa	4
II.- ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
II.I. Àmbit objectiu	6
II.II. Àmbit subjectiu	6
III. PRINCIPIIS D'ACTUACIÓ	7
III.I. Principis rectors	7
III.II. Definicions	8
IV. PROCEDIMENT	9
IV. I. Posada en coneixement i qualificació provisional del fet ..	10
IV. II. Procediment d'Intervenció Informal	10
IV. III. Procediment d'Intervenció Formal	11
IV. III. I. Inici: la denúncia.....	11
IV. III. II. Valoració inicial i adopció de mesures cautelars...	12
IV. III. III. Fase d'investigació i recopilació de proves.....	13
IV. IV. Assessor/a Confidencial	13
IV. IV. I. Comesa.....	14
IV. IV. II. Nomenament.....	14
IV. IV. III. Substitució.....	15
V. CONCLUSIÓ DEL PROCÉS. APLICACIÓ DE MESURES DISCIPLINÀRIES	15
V. I. Informe i formació de la Comissió	15
V. II. Resolució de la Comissió	16
VI. TIPIFICACIÓ DE FALTES	17
VI. I. Faltes	17
VI. I. I. Faltes molt greus.....	17
VI. I. II. Faltes greus.....	17
VI. I. III. Faltes lleus.....	18
VI. II. Circumstàncies modificatives de la responsabilitat	18
VI. II. I. Agreujants.....	18
VI. II. II. Atenuants.....	18
VII. SANCIONS	18
VII. I. Per a faltes lleus	18
VII. II. Per a faltes greus	18

VII. II. I. Personal contractat.....	18
VII. II. II. Membres de la Junta Directiva.....	19
VII. II. III. Socis/as.....	19
VII. III. Per a faltes molt greus	19
VII. III. I. Personal contractat.....	19
VII. III. II. Membres de la Junta Directiva.....	19
VII. III. III. Socis/as.....	19
VII. IV. Regles per a l'aplicació de sancions	19
VIII. POLÍTICA DE DIVULGACIÓ I FORMACIÓ	19
IX. INFORMACIÓ A LA PERSONA AFECTADA	20
ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA	21
ANNEX II: MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS EN PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ FORMAL	23
ANNEX III: MODEL DE RESOLUCIÓ DE LA COMISSIÓ	26

I.- PREÀMBUL

I.I.- Declaració de principis i propòsit del protocol

La normal activitat de qualsevol entitat implica la contínua interrelació, contacte i convivència de les persones que estan vinculades a la mateixa, ja siga de forma permanent o puntual i amb base en qualsevol relació jurídica -laboral, mercantil, societària o de qualsevol altra naturalesa-. Lamentablement, esta necessària interrelació humana constituïx també l'origen de comportaments execrables i situacions indesitjables des de qualsevol punt de vista com són l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. APIV, en tant que entitat on conviuen, compartixen espais i es relacionen les seues sòcies i socis, el seu personal contractat, els membres de la Junta Directiva i els tercers amb els que estableixen vincles de tota índole, no és una excepció.

És per això que, conscient d'aquesta realitat, APIV vol mostrar el seu més ferm compromís amb la realització efectiva dels drets inherents a la persona, prevenint i combatent qualsevol actitud que impedisca o dificulte la consecució de la igualtat real, vetlant perquè els entorns en què desenrotlla les seues activitats estiguen lliures de qualsevol tipus de discriminació.

APIV considera que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són manifestacions de la violència de gènere i constituïxen atemptats de primer orde contra la dignitat de les persones pel que no tolerarà la dita violència en el seu àmbit, ni davall el seu paraigua.

APIV vetlarà, amb tots els mitjans del seu abast, en totes les seues estructures i nivells, per a previndre, detectar i reaccionar davant de qualsevol situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, garantint l'assistència i protecció de les presumptes víctimes a través d'un sistema intern, ràpid, eficaç, senzill i privat, però que al seu torn siga respectuós amb els drets de totes les parts implicades, basant-se també per tant en els principis d'objectivitat i imparcialitat.

Amb aquests objectius, es crega el present protocol d'actuació per a la seua aprovació per l'Assemblea de l'APIV.

I.II.- Anàlisi normativa

La Constitució Espanyola reconeix com a drets fonamentals de les persones la igualtat i la no-discriminació per raó de naixement,

raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a la llibertat personal (article 17) i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18). L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament discriminatori i l'assetjament i la violència són il·lícits pluriofensius que vulneren tots o la majoria d'aquests drets fonamentals, i, en particular, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe vulneren el dret a la no-discriminació per raó de sexe perquè constitueixen una forma de violència de gènere. A més, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament discriminatori i l'assetjament i la violència quan es produïxen en l'àmbit d'una relació d'ocupació, siga laboral o funcional, vulneren el dret al treball, que així mateix té un suport constitucional (article 35). També l'article 40.2 de la Constitució Espanyola comanda als Poders Públics que vetlen per la seguretat i higiene en el treball.

Totes aquestes formes de violència en el treball han sigut objecte d'atenció en l'àmbit del dret comunitari. Ja la Recomanació de 27 de novembre de 1991 de la Comissió de les Comunitats Europees, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, incorporava un Annex on es contenia el Codi de Conducta per a previndre l'assetjament sexual en el treball. La posterior Directiva 2002/73/CE, del Parlament Europeu i del Consell, que ha sigut objecte de refosa en la més recent Directiva 2006/54/CE, definix tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe, considerant-los discriminatoris sexistes i prohibits, i establint l'obligació dels Estats membres d'encoratjar a empresaris i responsables de l'accés a la formació i a adoptar mesures per a la prevenció.

Quant a l'assetjament discriminatori, apareix definit, i així mateix regulat en termes semblants de prohibició i prevenció, tant en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, com en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació, que contempla la discriminació per motius de la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual.

La Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el treball 2001/2339 (INI), de 20 de setembre de 2001, recomanava als Estats membres posar en pràctica polítiques de prevenció eficaç i definir procediments adequats per a solucionar el problema i evitar que es repetisca.

Finalment, l'Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball de 26 d'abril de 2007 contempla més genèricament la prevenció dels fenòmens de l'assetjament i de la violència en el lloc de treball.

Amb l'empara de les acabades de citar normes constitucionals i comunitàries, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, definix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i les prohibeix en la mesura que les qualifica de discriminació per raó de sexe (article 7), obligant a les empreses a promoure les condicions de treball que eviten eixes conductes i a arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar curs a denúncies o reclamacions que puguen formular els que les han patit (article 48).

A més de l'anterior, el Codi Penal tipifica, des de 1995, l'assetjament sexual (en l'article 184), i, des de 2010, l'assetjament laboral (en l'article 173).

La prevenció de l'assetjament i la violència en el treball troba un fonament addicional en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en la mesura que comprén els riscos psicosocials.

II.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

II.I. Àmbit objectiu

El present protocol serà aplicable a totes les relacions personals que s'establisquen en l'àmbit d'APIV, en tots els espais on desenvolupe la seua activitat, siga amb caràcter permanent o transitori, siguen oberts o tancats, entenent-se "activitat" en el sentit més ampli possible. A mode merament enunciatiu, el protocol serà aplicable:

- En els centres de treball d'APIV.
- En les oficines d'APIV.
- En les instal·lacions, locals o qualssevol altres espais, públics o privats, que use APIV per a celebrar els actes i reunions dels seus òrgans socials.

- En sales d'entitats, tant públiques com privades, en les que APIV organitze, coordine o comissarie exposicions i altres activitats divulgatives o de formació.

II.I Àmbit subjectiu

El present protocol serà aplicable:

- A les sòcies i socis d'APIV, presents o futurs i sense cap excepció.
- Als membres de la Junta Directiva.
- Als membres de qualsevol altre òrgan o comissió que puga constituir-se en el futur.
- Al personal laboral.
- Al personal de pràctiques o becat.

Així mateix, quan es pose de manifest l'existència d'una situació de possible assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe entre un membre dels anteriorment citats i personal d'una empresa externa, s'aplicaran mecanismes pertinents de coordinació, mantenint informació i comunicació recíproca de la situació perquè s'aplique el respectiu procediment i s'adopten les mesures correctores necessàries en l'àmbit de cada organització.

III. PRINCIPIIS D'ACTUACIÓ

III.I. Principis rectors

El present protocol segueix el que estableix el mencionat art. 62 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. A tenor del mateix, APIV es compromet a vetlar per un entorn laboral exempt de qualsevol tipus de conductes d'assetjament, d'acord amb els següents principis rectors:

- a) Tota persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne, sense que puga ser sotmesa, en cap circumstància, a tractes degradants, vexatoris o ofensius.
- b) Tota persona que considere que ha sigut o està sent objecte d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe tindrà dret a efectuar una sol·licitud formal, escrita i registrada, d'intervenció.
- c) Es garantix la indemnitat enfront de represàlies dels que s'acullen al present procediment, no podent ser objecte d'amenaques, represàlies o coaccions.

- d) Totes les persones subjectes a procediments d'intervenció en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe disposaran d'assessorament i informació.
- e) Queda garantida la neutralitat i imparcialitat dels òrgans o persones intervinents, així com la presumpció d'innocència dels que siguen assenyalats com a causants del conflicte.
- f) Totes les persones implicades en el present procediment tindran intimitat i confidencialitat dels dades aportades.

Per este motiu, totes les informacions formalment conegudes com a conseqüència de la intervenció en un procediment de reclamació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, quedaran subjectes al deure de sigil professional i confidencialitat per part de tot el personal que intervinga en el procediment, independentment del seu nivell de participació.

- g) Tota conducta que pugua ser considerada com a assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe podria derivar en responsabilitat disciplinària per a qui siga determinat l'autor.
- h) Tota persona afectada per este procediment podrà ser representada per la persona de la seua elecció, siga o no jurista i siga o no sòcia/o d'APIV.
- i) Les parts en el procediment que regula el present protocol no renunciïn a la jurisdicció ordinària, mantenint-se si és el cas les mesures, preventives o definitives, que s'hagen decidit adoptar.
- j) Les i els sòcies/vos d'APIV, així com el personal laboral i, si és el cas, personal de pràctiques o becàries/vos, seran informats de l'existència d'este protocol i de les possibles conseqüències que a les persones i a l'organització pot ocasionar la permisivitat davant de conductes d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en APIV, així com les responsabilitats administratives, civils i penals de tals conductes.

III.II. Definicions

Als fins de delimitar terminològicament, des d'un prisma estrictament legal, els conceptes clau d'este protocol,

s'introduïxen les definicions previstes en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH):

- *Assetjament sexual* (art. 7.1): Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- *Assetjament per raó de sexe* (art. 7.2): 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.

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 es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe (art. 7.4).

- *Discriminació directa per raó de sexe* (art. 6.1): Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- *Discriminació indirecta per raó de sexe* (art. 6.2): Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats.
- *Discriminació per embaràs o maternitat* (art. 8): constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- *Indemnitat enfront de represàlies* (art. 9): També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona

com a conseqüència de la presentació per la seua banda 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.

Resulta igualment d'interès als fins del present protocol, prendre en consideració el tractament penal de l'assetjament sexual. Així, el vigent Codi Penal preveu i castiga el delictes d'assetjament sexual en l'article 184, amb la redacció següent:

- 1. El que sol·licitara favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de servicis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocara la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà 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 haguera comés el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci expresse o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugua tindre en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.*
- 3. Quan la víctima siga especialment vulnerable, per raó de la seua edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'este article.*

Cal destacar igualment el delictes d'assetjament laboral, previst i penat en article 173.1 del Codi Penal:

El que infligira una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seua integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seua relació de superioritat, realitzen contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposen greu assetjament contra la víctima.

IV. PROCEDIMENT

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d'assetjament sexual i/o

assetjament per raó de sexe. Qualsevol persona vinculada a APIV pot plantejar una queixa escrita o verbal relativa a assetjament sexual o sexista d'acord amb el procediment que a continuació es regula.

IV. I. Posada en coneixement i qualificació provisional del fet

Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol que es considere afectada per assetjament sexual i/o per raó de sexe, o qualsevol altra persona que tinga coneixement que poden estar produint-se estes situacions, podrà posar tal situació en coneixement, per qualsevol via i forma, de qualsevol de les dos persones competents per a la seua recepció, denominats Assessor/a Confidencial.

L'Assessor/a Confidencial, de comú acord amb l'altre membre, a qui se li traslladarà la informació rebuda, valoraran la gravetat dels fets i determinaran si potencialment es tractaria de fets constitutius d'assetjament laboral o d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com si les faltes serien potencialment qualificables com lleus, greus o molt greus. Si existira desacord entre els/les Assessor/es Confidencials sobre la qualificació provisional, caldrà ajustar-se a la més greu.

En tot cas, esta qualificació tindrà el caràcter de provisional i apriorística i en cap cas implicarà la predeterminació de la qualificació final.

Si els fets es qualifiquen provisionalment com constitutius de falta lleu es podrà iniciar el Procediment d'Intervenció Informal sempre que la persona afectada de la possible situació d'assetjament estiga d'acord.

En els altres casos s'iniciarà el Procediment d'Intervenció Formal.

IV. II. Procediment d'Intervenció Informal

En els supòsits en què les accions d'assetjament denunciades siguen qualificables com a falta lleu per ambdós Assessor/es Confidencials i sempre que la persona afectada de la possible situació d'assetjament estiga d'acord, s'iniciarà un Procediment d'Intervenció Informal, el qual es caracteritza per la rapidesa i l'absència de tràmits escrits (excepte, si és el cas, la inicial denúncia).

En aquest procediment, els/les Assessor/es Confidencials entraran en contacte, de forma confidencial, amb la persona denunciada, sols o en companyia de la persona denunciant, a elecció d'aquesta, per a manifestar-li l'existència d'una queixa sobre la seua conducta i les responsabilitats disciplinàries en què, de ser certes, podria incórrer.

La persona denunciada podrà oferir les explicacions que considere convenientes.

En aquest Procediment d'Intervenció Informal, els/les Assessor/es Confidencials es limitaran a transmetre la queixa i a informar la persona denunciada sobre les eventuales responsabilitats disciplinàries.

L'objectiu del Procediment d'Intervenció Informal serà resoldre el problema extraoficialment. De vegades, el fet de manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament és suficient perquè se solucione el problema.

El resultat de la intervenció que es duga a terme amb la persona denunciada, incloent-hi, si és el cas, la proposta de solució al problema, serà posada en coneixement de la persona denunciant i de l'afectada (en el cas que siguin distintes), i:

- Si, a la vista d'aquesta informació, la persona afectada es dóna per satisfeta, l'actuació de els/les Assessor/es Confidencials acabarà amb una acta de conformitat en què s'identificarà a les parts i s'explicarà breument la intervenció i la solució adoptada.
- Si, a la vista d'aquesta informació, la persona afectada no es dóna per satisfeta, la els/les Assessor/es Confidencials oferiran la possibilitat d'iniciar un Procediment d'Intervenció Formal.

El procediment, des del moment de la denúncia, es desenvoluparà en un termini màxim de deu dies hàbils. Només en casos excepcionals podrà ampliar-se el termini en tres dies hàbils.

IV. III. Procediment d'Intervenció Formal

Quan les actuacions denunciades pogueren ser constitutives d'assetjament greu o molt greu o, podent ser lleu, la persona afectada d'assetjament no preste el seu consentiment al Procediment d'Intervenció Informal; o bé en els casos en què el

Procediment d'Intervenció Formal no ha tingut èxit, i sense perjudici del dret de la persona afectada posar els fets en coneixement de qualsevol autoritat judicial o administrativa que tinga per convenient, podrà formalitzar una denúncia amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la persona denunciada.

IV. III. I. Inici: la denúncia

La denúncia serà sempre escrita, haurà d'anar signada per la persona afectada en tots els seus folis i cares i contindrà, com a mínim, la informació següent:

- El nom i dades de contacte de la persona denunciant.
- Identificació de la persona que presumiblement estan patint les situacions d'assetjament, quan siga distinta de l'anterior.
- Descripció cronològica i detallada del succeir dels fets (des de quan ocorre, qui han estat els implicats, origen del conflicte, possibles passos encaminats a solucionar el conflicte, etc.).
- Noms dels testimonis que la persona denunciant sol·licita que siguen escoltats.
- Còpia de tota la documentació acreditativa i de qualsevol altra informació que es considere pertinent.

Com Annex I s'incorpora un model de denúncia.

La denúncia, junt amb la documentació que si és el cas s'acompanye a la mateixa, i una còpia completa, haurà de presentar-se a qualsevol Assessor/a Confidencial, qui haurà de rebre-la i signar o segellar la còpia per a entregar-li-la a la persona denunciant, que la conservarà com a prova de la presentació.

IV. III. II. Valoració inicial i adopció de mesures cautelars
Rebuda la denúncia, els/les Assessor/es Confidencials, en el termini més breu possible, mai superior a les 72 hores (excepte supòsits de força major):

- a. Comprovaran la seua validesa formal, verificant que presenta el contingut mínim indispensable.

- Si presentara defectes, s'informarà la persona denunciant perquè els esmene.
- b. Informaran de la persona afectada per la situació d'assetjament que el procediment es posa en marxa i l'informaran també de les actuacions que es van a dur a terme.
- c. Adoptaran, si és el cas, mesures cautelars. Només procedirà l'adopció de mesures cautelars quan es consideren necessàries per a posar fi o evitar la repetició de la situació de possible assetjament, es procurarà que siguin el menys oneroses possible per a la persona afectada per les mateixes i com a màxim estaran vigents fins al final del procediment. Entre altres, aquestes mesures cautelars podran consistir en:
- Canvi de lloc de treball.
 - Cessament temporal del treball.
 - Veto d'entrada i/o permanència en espais gestionats per APIV.

Les mesures cautelars que s'adopten seran comunicades a la Junta Directiva per escrit, junt amb un raonament dels motius que les justifiquen.

- d. Rebran declaració sobre allò que ha succeït a la persona o persones denunciades, a qui informaran de la possibilitat de comptar amb representació i defensa, així com el dret a aportar proves o sol·licitar la pràctica d'aquestes.

Esta declaració es recollirà sempre per escrit i es deixarà constància de les dades de la persona declarant i la data i lloc de la declaració. La declaració haurà d'anar signada per la persona declarant en tots els seus fulls.

IV. III. III. Fase d'investigació i recopilació de proves

Realitzades les tasques previstes en el punt anterior, els/les Assessor/es Confidencials realitzaran una investigació del que ocorre.

Aquesta fase no tindrà una duració determinada, ni haurà de seguir-se un orde concret en la pràctica de proves, si bé els/les Assessor/es Confidencials tractaran de portar-la a terme en el mínim de temps possible.

Els/les Assessor/es Confidencials tractaran de practicar les proves proposades per la persona denunciant i per la persona denunciada i, si per qualsevol motiu es denegaren, hauran de raonar per escrit els motius.

Sense perjuí d'altres proves, els/les Assessor/es Confidencials:

- Rebran declaració als testimonis.

Aquesta declaració es recollirà sempre per escrit, deixant constància de les dades de la persona declarant i la data i lloc de la declaració. La declaració haurà d'anar signada per la persona declarant en tots els seus fulls.

- Sol·licitaran informes de professionals externs (metges, psicòlegs, tècnics informàtics, etc.).

En el cas que la pràctica de les proves implique un desembossament econòmic per a APIV, haurà de ser prèviament aprovat per la Junta Directiva.

- Recopilaran documentació aportada per les parts i/o que consten en els arxius i ordinadors d'APIV.

IV. IV. Assessor/a Confidencial

IV. IV. I. Comesa

Els/les Assessor/es Confidencials tenen com a funció investigar el que ocorre i constatar l'existència de mínims indicis racionals sobre l'existència d'una situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

IV. IV. II. Nomenament

L'Assemblea General o, si no és possible, la Junta Directiva, d'entre les sòcies i socis, anomenarà dos els/les Assessor/es Confidencials titulars i dos els/les Assessor/es Confidencials substitut/es que reunisquen les condicions següents:

- a. Ser soci/a d'APIV amb plens drets i al corrent del pagament de les quotes.
- b. No haver sigut objecte de cap sanció en aplicació del present protocol o del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral.

- c. No haver sigut mai condemnat/ada per delictes contra les persones (si bé, a fi de salvaguardar la privacitat i intimitat, no s'exigirà que aquesta circumstància siga acreditada per la persona anomenada pel càrrec; per tant, queda reservada la seua aplicació als supòsits en què, per qualsevol raó, l'existència de la condemna siga de públic i general coneixement).
- d. No ser membre de la Junta Directiva d'APIV.
- e. No ser treballador/a d'APIV.
- f. No haver sigut Assessor/a Confidencial en els cinc anys anteriors al nomenament, excepte en els casos de renovació permesa.

A més, en cada parella d'Assessor/es Confidencials, almenys una de les dos persones anomenades haurà de ser dona.

Aquest càrrec serà exercit per dos anys, coincidint amb el nomenament i vigència de cada Junta Directiva, i podrà ser renovat per dos vegades; per tant tindrà una duració màxima de sis anys.

ACTUALITZACIÓ APROVADA EN ASSEMBLEA GENERAL DE 29 D'ABRIL DE 2022:

S'aprova per unanimitat en Assemblea General de 29 d'abril de 2022, que la persona encarregada de desenvolupar aquesta funció siga la facilitadora Ana Cameros, atenent en l'adreça de correu electrònic largilafacilitacio@gmail.com.

Les dades de contacte de els/les Assessor/es Confidencials titulars seran comunicats a totes les sòcies i socis a través dels canals de comunicació habituals. De la mateixa manera, APIV en qualsevol moment facilitarà el nom i dades de contacte de les persones que ocupen el càrrec a qui els sol·licite.

En l'exercici de les seues funcions, els/les Assessor/es Confidencials es comprometran a realitzar un exercici responsable del càrrec i actuaran amb observança dels principis següents:

- Confidencialitat: No podran revelar cap informació de què tinguen coneixement en l'exercici de les seues funcions,

excepte en el casos en què la comunicació estiga prevista en el procediment o siguen requerits per una autoritat administrativa o judicial.

- Imparcialitat: Amb les seues actuacions, no podran afavorir o perjudicar deliberadament i arbitrària a cap de les parts. A més, tenen l'obligació d'apartar-se del procediment si mantingueren vincles familiars o de manifesta amistat o enemistat amb qualsevol de les parts implicades, iniciant-se en este cas el procediment de substitució.
- Celeritat: Respectaran els terminis indicats en este protocol i, quan no existisca termini, realitzaran les seues actuacions en el temps més breu possible.
- Responsabilitat: Actuaran en exercici responsable del càrrec, prenent les decisions que consideren necessàries per al fi de la investigació, però amb el major zel possible per salvaguardar els drets de les parts.

IV. IV. III. Substitució

Procedirà la substitució en els supòsits següents:

- Vinculació amb les parts: vincles familiars o de manifesta amistat o enemistat amb qualsevol de les parts implicades.
- Malaltia greu: en cas de malaltia o accident que inhabilite per al normal exercici del càrrec.
- Defunció.

Quan una de les parts implicades considere que es donen motius per a la substitució d'un/a Assessor/a Confidencial, podrà sol·licitar la seua remoció per escrit, raonant la seua petició.

Si la dita petició no fóra acceptada, la negativa deurà també raonar-se per escrit. Davant d'aquesta negativa, la part sol·licitant podrà interposar recurs de revisió a la Junta Directiva, que haurà de reunir-se i decidir per majoria simple de vots, però sense que puga participar el membre que siga part en el procediment, si fóra el cas.

Si el recurs es desestima i el/la Assessor/a Confidencial continua en les seues funcions i amb posterioritat quedara clarament acreditat que les causes que van motivar la

sol·licitud de remoció eren certes, procedirà l'expulsió permanent d'APIV.

V. CONCLUSIÓ DEL PROCÉS. APLICACIÓ DE MESURES DISCIPLINÀRIES

V. I. Informe i formació de la Comissió

Una vegada conclusa la investigació i practicades les proves oportunes, els/les Assessor/es Confidencials, elaboraran i aprovaran un informe sobre el supòsit investigat, a què acompanyaran, quan siga possible, el resultat de les proves practicades i en el que indicaran les conclusions aconseguides, així com les circumstàncies agreujants o atenuants observades, la proposta de qualificació de la falta i la proposta de sanció (com Annex II s'incorpora informe de conclusions en Procediment d'Intervenció Formal).

L'esmentat informe es traslladarà a la Junta Directiva d'APIV de forma immediata, la qual haurà de reunir-se en el termini més breu possible per a anomenar d'entre tots els seus membres a tres persones que formaran una Comissió, la qual serà l'encarregada de prendre la decisió final sobre el cas i d'aplicar, quan procedisca, la mesura disciplinària que corresponga.

Les persones que formen la Comissió es triaran per majoria de vots i la seua elegibilitat estarà subjecta a les mateixes restriccions que les de els/les Assessor/es Confidencials dels apartats a, b i c del Punt IV. IV. II.

V. II. Resolució de la Comissió

La Comissió prendrà les seues decisions per majoria de vots i amb base en l'informe elaborat per els/les Assessor/es Confidencials, així com les proves adjuntes. Si un membre de la Comissió discrepa de la decisió aconseguida, podrà fer-ho constar per mitjà d'un vot particular, raonant els motius.

Tanmateix, en el cas que les tres persones que formen la Comissió consideren per unanimitat que convé realitzar una nova prova, es podrà, de forma extraordinària, procedir-se a la seua pràctica.

Valorat el contingut de l'informe i practicades, si és el cas, la prova o proves amb caràcter extraordinari a què s'ha fet referència, la Comissió prendrà la seua decisió sobre:

- Existència o no d'una situació d'assetjament.

- Tipificació de les faltes apreciades.
- Imposició de mesures disciplinàries.

Les decisions de la Comissió es plasmaran per escrit en una Resolució (s'incorpora model de Resolució de la Comissió com a Annex III).

Tots els òrgans d'APIV i les persones implicades quedaran plenament vinculades per la Resolució de la Comissió.

VI. TIPIFICACIÓ DE FALTES

VI. I. Faltes

VI. I. I. Faltes molt greus

- a. El xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, d'una condició d'ocupació o del manteniment de l'ocupació, a l'acceptació, per la persona afectada d'un favor de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita o implícita en eixe condicionament no s'arribe a complir de forma efectiva.
- b. L'assetjament ambiental i l'assetjament sexista, és a dir, la creació d'un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant de contingut sexual o de contingut sexista, quan, per la gravetat del fet i la resta de circumstàncies concurrents merezca, en atenció al principi de proporcionalitat, la consideració d'incompliment molt greu. Es considerarà en tot cas molt greu l'agressió física.
- c. L'adopció de represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposen a qualsevol conducta d'este tipus, ja siga sobre si mateixes o enfront de terceres persones.
- d. Els fets constitutius de delicte després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.

VI. I. II. Faltes greus

- a. Les invitacions impúdiques o comprometedores.
- b. Gestos obscens dirigits a companyes o companys.
- c. Contacte físic innecessari, fregaments.

- d. Observació clandestina de persones en llocs reservats, com a servicis o vestuaris.
- e. Realització de desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball.
- f. Comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'opció sexual.
- g. La impartició d'ordes contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament.
- h. La impartició d'ordes vexatòries.
- i. Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua.
- j. L'orde d'aïllar i incomunicar una persona.
- k. Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

VI. I. III. Faltes lleus

- a. observacions suggeridores i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
- b. Ús d'imatges o postllis pornogràfics en els llocs i ferramentes de treball sempre que no es consideren faltes greus.

VI. II. Circumstàncies modificatives de la responsabilitat

VI. II. I. Agreujants

- L'abús de situació de superioritat jeràrquica.
- Reiteració de les conductes ofensives després que la persona afectada haguera utilitzat els procediments de solució ací previstos.
- Traïdoria (açò és, ocupació de mitjans, modes o formes en l'execució que tendisquen directament a assegurar la indemnitat del subjecte actiu).

VI. II. II. Atenuants

- No tindre anotada cap sanció en el seu expedient

- Haver procedit, per impulsos de penediment espontani, a reparar o disminuir els efectes de la falta.
- Confessar el fet.

VII. SANCIONS

Les sancions respectaran en tot cas el principi de proporcionalitat i es tindrà en consideració la presència de circumstàncies agreujants i/o atenuants.

VII. I. Per a faltes lleus

- Amonestació verbal o escrita.

VII. II. Per a faltes greus

VII. II. I. Personal contractat

- Suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

VII. II. II. Membres de la Junta Directiva

- Suspensió de l'exercici del càrrec de sis mesos a dos anys.
- Remoció definitiva del càrrec i impossibilitat d'exercir càrrecs en la Junta Directiva durant quatre anys.

VII. II. III. Socis/as

- Suspensió de l'exercici del càrrec de sis mesos a dos anys.

VII. III. Per a faltes molt greus

VII. III. I. Personal contractat

- Suspensió d'ocupació i sou de quinze a trenta dies, amb o sense advertència d'acomiadament.
- Acomiadament.

VII. III. II. Membres de la Junta Directiva

- Remoció definitiva i permanent del càrrec.

VII. III. III. Socis/as

- Expulsió d'APIV permanent.

VII. IV. Regles per a l'aplicació de sancions

Quan una persona a sancionar unisca dos o més de les condicions indicades, les sancions a imposar s'acumularan i se li aplicarà la que corresponga per tal condició. (P.e. una persona que és socia i membre de la Junta Directiva, serà sancionada com corresponga, acumulativament, en relació amb cada una de les dites condicions).

Uns mateixos fets no podran qualificar-se i sancionar-se simultàniament com a assetjament laboral i com a assetjament

sexual i/o per raó de sexe, devent per tant de ser aplicat un dels protocols, excloent-ne l'un altre.

VIII. POLÍTICA DE DIVULGACIÓ I FORMACIÓ

És necessari garantir el coneixement d'aquest protocol. Els instruments de divulgació seran l'enviament a l'adreça de correu electrònic a els/les socis/es i la seua publicació en la web i/o per mitjà dels taulers d'anuncis. En el document de divulgació i/o en els organigrames d'APIV es farà constar el nom i les dades de contacte de els/les Assessor/es Confidencials.

Es procurarà per tots els mitjans possibles que tant els/les socis/es, com el personal contractat, com altres persones que col·laboren i participen en l'entitat (voluntàries, en pràctiques, becats), com les entitats i institucions amb què es col·labora i les entitats proveïdores coneguen este protocol. En el cas de les entitats o institucions amb què es col·labora es donarà a conèixer per mitjà de l'enviament d'un correu electrònic cada vegada que s'establisca per primera vegada una nova relació.

IX. INFORMACIÓ A LA PERSONA AFECTADA

La persona afectada, des del moment que interpose la denúncia, tindrà dret a ser informada de tots els tràmits del procediment, així com a rebre informació sobre les vies legals a la seua disposició, més enllà del procediment que regula este protocol. Aquesta informació podrà sol·licitar-se a els/les Assessor/es Confidencials, que al seu torn podran demanar informació a través dels recursos legals amb què compta APIV.

ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA

A LES/ELS ASSESSORES/ÉS CONFIDENCIALS

.....titular del DNI núm., amb domicili en
....., C/PL/Av..... núm.,
telèfon..... i correu-e, davant d'eixe
departament comparec i EXPOSE:

I.- Per mitjà d'este escrit interpose DENÚNCIA contra (*indicar la persona o persones que es consideren responsables i, de saber-los, les dades de contacte*)

.....
.....
.....
.....

II.- Que la persona afectada per la possible situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe és (*indicar el nom i dades de contacte de la persona afectada si és diferent de la persona denunciant. En cas de ser la pròpia persona denunciant no omplir este espai:*

.....
.....

III.- Els fets que motiven la present denúncia són (*descriure els fets que es denunciem, des de quan es produïxen, llocs*)

.....
.....
.....
.....
.....

IV.- En acreditació d'allò que s'ha exposat, acompanye els documents següents:

- Doc. 1
- Doc. 2.....
- Doc. 3.....
- Doc. 4.....
- Doc. 5.....

V.- **Són** testimonis del que succeïx les següents persones (*citar el nom dels testimonis i les dades de contacte que es coneguen*):

- Testimoni 1
- Testimoni 2
- Testimoni 3
- Testimoni 4

SOL·LICITE que es tinga per presentada este escrit, junt amb els documents adjunts, i per presentada denúncia enfront de,p els fets descrits, s'inicien les actuacions necessàries per a posar fi a la situació denunciada i s'adopten les mesures corresponents.

En, a de de 20.....

Signa

ANNEX II: MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS EN PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ FORMAL

Número d'expt.

INFORME DE CONCLUSIONS EN PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ FORMAL

DADES DE ELS/LES ASSESSOR/ES CONFIDENCIALS

ASSESSOR/A # 1

.....titular del DNI
núm., amb domicili en,
C/PL/Av..... núm., telèfon.....
i correu-e

ASSESSOR/A # 2

.....titular del DNI
núm., amb domicili en,
C/PL/Av..... núm., telèfon.....
i correu-e

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT:

.....titular del DNI
núm., amb domicili en.....
C/PL/Av..... núm., telèfon.....
i correu-e

DADES DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT AFECTADA D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE (En cas de ser la pròpia persona denunciant no omplir este espai):

.....titular del DNI
núm., amb domicili en,
C/PL/Av..... núm., telèfon.....
i correu-e

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

.....titular del DNI
núm., amb domicili en,
C/PL/Av..... núm., telèfon.....
i correu-e

FETS DENUNCIATS (Adjuntar còpia de la denúncia i, si és el cas,
ampliacions). (Resumir els fets que van motivar la denúncia i
els implicats).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

MESURES CAUTELARS

(Indicar les mesures cautelars imposades, la seua justificació i si segueixen en vigor o ja han finalitzat, i en este cas indicar quan es van alçar).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

PROVES PRACTICADES (Adjuntar resultat de les proves, quan conste per escrit). (Indicar quins han sigut les proves practicades i, si el seu resultat no consta per escrit, realitzar un resum).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CONCLUSIONS

(Realitzar, a la vista de totes les proves i esbrinaments, unes conclusions).....

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

QUALIFICACIÓ PROVISIONAL

(Realitza una qualificació provisional, indicant el tipus de falta i la concurrència si és el cas de circumstàncies modificatives de la responsabilitat).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

PROPOSTA DE SANCIÓ

(Realitza una proposta de sanció).....

.....

En, a de de 20.....

Signat:
Assessor/a Confidencial

Signat:
Assessor/a Confidencial

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

VOT PARTICULAR DE
(Indicar el sentit del vot particular i argumentar els motius).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

QUALIFICACIÓ
(Realitza una qualificació, indicant el tipus de falta i la concurrència si és el cas de circumstàncies modificatives de la responsabilitat).....

.....
.....
.....

.....
.....

SANCIÓ

(Indicar la sanció imposada i, si és el cas, la data d'efectes per al seu compliment)

.....
.....

Signatures