

**Protocol d'actuació
contra l'assetjament
sexual i per raó de
sexe en l'àmbit laboral
sanitari de la Conselleria
de Sanitat Universal i
Salut Pública**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Sanitat
Universal i Salut Pública



Aquest document ha sigut revisat per la Unitat d'Igualtat d'acord amb els principis de llenguatge inclusiu i no sexista

Edita: Generalitat. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública
©d'aquesta edició: Generalitat, 2021
©del text: Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública
1ª edició. Edició en línia
Nombre total de pàgines del document incloent portades: 28 pàgines



Índice

INTRODUCCIÓ	5
COMPROMÍS	6
1. ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
2. OBJECTIUS	8
2.1. Objectius generals	8
2.2. Objectius específics	8
3. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ I GARANTIES	9
4. DEFINICIONS I CONCEPTES	10
4.1. Assetjament sexual	10
4.2. Assetjament per raó de sexe	11
4.3. Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere	12
4.4. Tipus d'assetjament sexual	12
4.5. Ciberassetjament sexual	13
5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	14
5.1. Qüestions generals	14
5.2. Intervinents en el procediment	15
5.3. Comunicació dels fets	16
5.4. Investigació dels fets. Termini màxim de resolució, 15 dies hàbils	17
5.5. Circumstàncies agreujants	18
6. RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA. Termini màxim per a resoldre: 12 mesos	19
7. MESURES DE PREVENCIÓ	20
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	21
9. VIGÈNCIA	22
10. NORMATIVA I BIBLIOGRAFIA	23
ANNEXOS	25
Annex I: model de comunicació dels fets	27
Annex II: model d'exposició dels fets	28



INTRODUCCIÓ

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte. En virtut d'aquest dret i alineat amb el Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, s'assumeix que les actituds i els actes d'assetjament sexual o per raó de sexe suposen un atemptat contra la dignitat de les treballadores i treballadors que depenen d'aquesta conselleria, per la qual cosa no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe (orientació o identitat de gènere) en cap dels centres de treball, ni en les relacions que se'n deriven.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real entre dones i homes és la violència que s'exerceix sobre les dones, com és la violència en l'entorn laboral que es manifesta en les situacions d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Encara que cada vegada hi haja més consciència i sensibilització de treballadors, treballadores, empreses, institucions, agents socials i ciutadania, en el seu conjunt, respecte de la necessitat d'erradicar aquest tipus de conductes en el treball, la realitat indica que queda camí per recórrer.

L'assetjament sexual o per raó de sexe és una expressió de violència en l'àmbit laboral, així com de la discriminació per raó de gènere, a més d'una violació de drets fonamentals de la persona com són la dig-

nitat, la igualtat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball i a la seguretat i salut en el treball.

Cal recordar que l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit de l'ocupació pública està tipificat com a falta disciplinària molt greu en l'article 95 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Les administracions públiques hauran de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seues funcions i càrrecs, per a la qual cosa imposarà la sanció corresponent per la comissió d'aquesta falta una vegada tramitat el procediment disciplinari legalment establert.

El procediment de gestió interna de conflictes que està en vigor recull les actuacions que cal seguir en aquests supòsits, si bé requereix més concreció i clarificació de conceptes i principis d'actuació, així com dels passos que cal seguir per a resoldre'ls.

Així mateix, cal recordar que l'assetjament sexual o per raó de sexe pot ser constitutiu de delictes segons el codi penal vigent, que estableix la pena corresponent.



Són compromisos que assumeix en el seu conjunt la Conselleria els següents:

- Previndre i combatre qualsevol mena de discriminació i aconseguir entorns laborals productius, segurs i respectuosos per a totes les persones és una prioritat i un compromís de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Tot el personal que depén d'aquesta conselleria, i especialment el personal directiu, es compromet a garantir un entorn laboral en el qual resulte inacceptable l'assetjament sexual o per raó de sexe, i rebutja explícitament qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa.
- Fomentar una cultura organitzacional de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, en totes les seues formes i modalitats a través d'accions formatives i de sensibilització per a tota la plantilla.

COMPROMÍS

- Fer dels centres sanitaris espais segurs i lliures de tota mena de violència, amb especial sensibilitat enfront d'aquella que es produeix contra les dones, siguen usuàries o treballadores del sistema sanitari públic valencià.
- Garantir l'atenció integral a la persona que en patisca i posar a la seua disposició tot el suport psicològic i la informació necessària sobre recursos especialitzats que l'ajuden a superar la situació.

En conseqüència, la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública es compromet a abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en les relacions laborals, per a la qual cosa establirà un conjunt de mesures que incidisquen en la prevenció i la ràpida solució dels casos d'assetjament que es denuncien i aplicarà les garanties necessàries. Tot això, en col·laboració amb les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat.

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

- a.** Aquest protocol és aplicable **al personal que presta servei en les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública** (d'ara en avant, CSUSP), independentment de quina siga la seua relació jurídica. No obstant això, al personal en formació s'aplicarà el que s'estableix en la fase d'investigació, recollit en aquest protocol, i, si és el cas, s'ajustarà al Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut per a l'aplicació de mesures sancionadores.
- b.** Les **empreses externes** contractades per la CSUSP seran informades de l'existència d'aquest protocol, al mateix temps que se les instarà que disposen del seu propi protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que permeta accions coordinades. Si es produïra una situació d'assetjament entre una persona que treballa en una empresa externa i una persona treballadora de la Conselleria, s'actuarà de la manera següent:
- Si la situació d'assetjament es produeix d'una persona treballadora de la Conselleria cap a una altra persona de l'empresa externa, la víctima haurà de comunicar els fets a la seua empresa i aquesta ho comunicarà a la Conselleria al més prompte possible perquè s'apliquen les mesures que recull el protocol sobre el causant de l'assetjament.
 - Si la situació d'assetjament es produeix d'una persona treballadora de l'empresa externa cap a una altra persona de la Conselleria, la víctima comunicarà els fets segons estableix aquest protocol, la Conselleria adoptarà totes les mesures que siguen necessàries per a protegir la víctima i donarà compte dels fets a l'empresa perquè actue davant de l'agressor amb la màxima celeritat possible.
- Tot això es farà d'acord amb les obligacions que preveu l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sobre coordinació d'activitats empresarials, per a la qual cosa hi ha d'haver una comunicació recíproca entre l'empresa i la Conselleria amb la finalitat d'arribar a la resolució del cas.
- c.** Si l'assetjament és d'una persona que depèn de la Conselleria a una altra usuària dels serveis sanitaris, es podran comunicar els fets a través d'una queixa per escrit i s'activaran les investigacions oportunes per part de la direcció del centre per a determinar l'existència de falta disciplinària. Si qui produeix l'assetjament és una persona usuària, s'activarà el *Pla integral de prevenció de les agressions en l'entorn sanitari*.



2. OBJECTIUS

2.1. Objectius generals

- Vetlar per un entorn laboral que respecte la dignitat i integritat de les dones i els homes.
- Previndre i evitar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual (o identitat de gènere) en l'àmbit laboral de la CSUSP, així com articular un procediment que permeti actuar amb totes les garanties per a les persones implicades en els casos que s'hi produïsquen

2.2. Objectius específics

- Informar, formar i sensibilitzar les treballadores i treballadors sobre què es considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Donar pautes per a identificar una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per a previndre i evitar que es produïsquen.
- Disposar d'un procediment específic per a aplicar les mesures necessàries com més prompte millor.
- Garantir la no penalització pel fet d'haver comunicat els fets i vetlar perquè es respecten les condicions laborals i funcions derivades del seu lloc de treball.
- Garantir la seguretat de les persones afectades i d'aquelles que col·laboren en la comunicació dels fets.
- Donar suport i atenció integral a la víctima en tot el procés per a restituir-la en les seues condicions prèvies.

3. PRINCIPIIS D'ACTUACIÓ I GARANTIES

Per a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en tots els centres sanitaris, la CSUSP garantirà els principis d'actuació següents:

- **Col·laboració.** Tota persona que tinga coneixement de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe ho ha de comunicar per les vies que estableix aquest protocol. De la mateixa manera, qui siga responsable de centre ha de parar atenció i tramitar la comunicació dels fets perquè hi intervinguen els òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.
- **Confidencialitat.** Es vetlarà per la confidencialitat de la identitat de totes i cada una de les persones que intervinguen en el procediment i de la informació que se'n derive. Qui intervinga té l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels casos en procés d'investigació, fins i tot després d'haver finalitzat.
- **Respecte, protecció de la dignitat i la integritat.** Les actuacions es duran a terme amb el màxim respecte a les persones implicades, que podran ser assistides per representants sindicals o una altra persona de la seua elecció al llarg de tot el procés.
- **Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada s'han de dur a terme amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores injustificades, de manera que el procediment pugui ser completat en el mínim temps possible respectant les garanties degudes.
- **Audiència, imparcialitat i contradicció.** El procediment ha de garantir l'audiència i el tractament imparcial i just de totes les persones implicades. Qui intervinga en el procediment ha d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i per a l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies.** S'han de prendre totes les mesures necessàries per a garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulen una denúncia, que compareguen com a testimonis o que participen en una investigació sobre conductes com les que s'han descrit en aquest protocol.
- **Restitució de les víctimes.** Si l'assetjament realitzat s'ha concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, se l'haurà de restituir en les seues mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.
- **Protecció de la salut.** S'adoptaran totes les mesures que siguen necessàries per a protegir la salut (biopsicosocial) de les persones afectades.



4. DEFINICIONS I CONCEPTES

4.1. 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 cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1, de la LOIDH¹).

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tindre continuïtat fora d'aquest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon a la persona receptora, la qual cosa es justifica per la privacitat en la qual es produeixen aquest tipus de conductes. Aquest tipus d'assetjament té més incidència en les dones.

Exemples:

- L'accés a determinades condicions laborals (promoció, torns, etc.) a canvi d'un favor de contingut sexual, xantatge sexual).
- Contacte físic indesitjat (tocaments, fregaments, abraçades, colpets, pessics).
- Telefonar, enviar missatges, fotografies o altres materials de caràcter sexual.
- Pressionar o coaccionar per a mantindre relacions sexuals.
- Amenaçar amb represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions o peticions sexuals.
- Qualsevol tipus d'agressió sexual de les tipificades en el Codi Penal.
- L'adopció de represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament.
- Fer reiteradament gestos, insinuacions, sons, acudits o moviments obscens que intimiden, incomoden o resulten degradants o ofensius.
- Fer preguntes sobre la vida sexual.
- Convidar o demanar reiteradament cites quan s'ha expressat una negativa.
- Acostaments excessius reiterats.
- Dificultar el moviment d'una persona buscant contacte físic.
- Difondre rumors amb connotació sexual o sobre la vida sexual d'una persona.
- Observació clandestina o encoberta de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.
- Qualsevol altra circumstància que es pugui interpretar com a intimidatòria.

¹ LOIDH: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

4.2. 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 (art. 7.2 LOIDH).

Es tracta de qualsevol acció o omisió relacionada amb el gènere, és a dir, amb el conjunt d'estereotips culturals i socials associats al sexe de les persones.

És d'especial rellevància el tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8 LOIDH).

Exemples:

- Tracte desfavorable per raó de l'embaràs o 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 o denegar-li arbitràriament permisos o llicències).
- Les desqualificacions públiques i/o privades i reiterades sobre la persona i el seu treball, les seues capacitats, les seues competències tècniques, les seues destreses per raó del seu sexe.
- La utilització d'expressions sexistes, denigrants, que impliquen la menysvaloració d'aquestes capacitats ("dona haves de ser", "aquest no és treball de dones").
- Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquics que són dones.
- Tractar les persones com si foren persones intel·lectualment inferiors per raó del seu sexe.
- Impartir ordres vexatòries que tinguem la seua causa en el sexe de la persona.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o esbiaixada, en funció del sexe.
- Assignar tasques o treballs sense sentit o per davall de la capacitat o les competències professionals del lloc ocupat, sota estereotips de gènere.
- Conductes dirigides a prendre decisions restrictives sobre la continuïtat en l'ocupació, l'accés a l'ocupació, a la formació o qualsevol altra condició de treball en funció del sexe.
- Denegar-li arbitràriament permisos o llicències als quals té dret.
- Impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per a fer el seu treball (informació, documents, equipament) pel fet de ser dona.



4.3. Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere

Qualsevol comportament realitzat en funció de l'orientació sexual de la persona (o la identitat de gènere) amb el propòsit o l'efecte d'atemptar

contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 14, 9.2 CE² i art. 21 Carta de Niça).

Exemples:

- El tracte desigual basat en la transsexualitat i altres expressions i identitat de gènere i d'identitat sexual.
- Acudits, gestos o comentaris que intimiden, incomoden o resulten degradants o ofensius sobre persones per la seua orientació sexual.

4.4. Tipus d'assetjament sexual

- **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, la continuïtat en aquest, la formació i la promoció professionals, el salari, etc., aquest implica un abús de poder.
- **Assetjament sexual ambiental:** és una conducta habitual que produeix un entorn laboral intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant per a la persona que n'és objecte.

D'altra banda, en funció del subjecte actiu, es poden distingir tres tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe:

- **Assetjament descendent:** qui el provoca té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat/ada).
- **Assetjament ascendent:** quan es produeix de persona subordinada cap a qui té superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** quan no hi ha relació jeràrquica (de company/a a company/a).

Entre les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual, s'enumeren les següents:

² CE: Constitució Espanyola

Exemples:

- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals.
- Comentaris, bromes, gestos, de contingut sexual o sobre l'aparença física.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per a dirigir-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions ofensives de contingut sexual per qualsevol mitjà (xarxes socials, telefonades, imatges, escrits, fotografies).
- Invitacions o pressions per a concertar cites o trobades sexuals.
- Contacte físic deliberat o acostament físic excessiu o innecessari i no sol·licitat.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.

4.5. Ciberassetjament sexual

Amb l'ús creixent de les noves tecnologies de la informació, cada vegada hi ha més casos d'assetjament sexual a través de l'anomenat assetjament digital o ciberassetjament.

El ciberassetjament sexual consisteix en la persecució d'una persona a una altra, a través de missatges, fotografies o vídeos de caràcter sexual; és un abús sexual virtual. Cal destacar la facilitat que Internet té per a arribar a la víctima sense necessitat de tindre contacte físic amb ella.

Exemples:

- Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual de la persona assetjada.
- Enviar missatges per a obtenir una cita.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per a fer demandes o ofertes sexuals.
- La publicació de fotos, vídeos, rumors per a danyar la reputació de la víctima en línia.
- Perseguir i intimidar amb finalitats sexuals una persona en els espais d'Internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.).



5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

5.1. Qüestions generals

- L'aplicació del protocol no impedirà la utilització, de manera paral·lela o a posteriori, de la via disciplinària o judicial per part de les persones implicades.
- L'inici del procediment ha de comptar amb el consentiment de la persona assetjada, sense perjudici de les mesures preventives que puguin adoptar-se d'ofici.
- Des de la comunicació dels fets, s'han d'adoptar mesures de caràcter organitzatiu (canvi de lloc de treball, torn, etc.) que afavorisquen la restitució de la víctima al més prompte possible en les seues condicions laborals i el benestar psicològic i físic previ.
- En tot el procés es garantirà l'acompanyament a la víctima amb el suport i l'assessorament jurídic necessari.
- En els casos en què la mesura siga separar la víctima de la persona agressora, mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima la que decidisca si el fa ella o la persona inculpada, i la direcció garantirà que el trasllat d'una persona o l'altra es faça de la manera més ràpida possible.
- La mesura cautelar de suspensió provisional de funcions es podrà adoptar una vegada iniciat el procediment disciplinari (punt 6).
- Tant la direcció del departament o centre, així com la CGIC,³ han de proporcionar informació i assessorament al personal que així ho requerisca en la prevenció i resolució de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Les situacions d'incapacitat temporal derivades d'aquest context es comunicaran a la mútua com a accident de treball, per a la qual cosa la persona responsable del centre farà els tràmits oportuns.
- Al llarg de tot el procediment es podrà comptar amb el suport de persones amb coneixements en matèries objecte d'aquest protocol garantint la imparcialitat.

³ CGIC: Comissió de Gestió Interna de Conflictes

5.2. Intervinents en el procediment

- **Persona/ones que comuniquen els fets:** qui té coneixement dels fets i els trasllada a la CGIC per a investigar-los.
- **Víctima o víctimes de l'assetjament sexual o per raó de sexe:** qui pateix les situacions o conductes i que pot coincidir o no amb la persona que comunica els fets.
- **Comissió de Gestió Interna de Conflictes (CGIC):** òrgan que es crea en el procediment de gestió interna de conflictes i al qual es comuniquen els fets perquè hi intervinga.
- **Subcomissió per a l'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.** Es crearà en el si de la CGIC i estarà composta per un nombre reduït de persones tenint en compte la presència sindical i de la Responsable d'Igualtat. Proposarà les mesures preventives i durà a terme la fase d'investigació dels fets. Qui en forme part no tindrà relació de dependència o ascendència amb cap de les parts i podrà ser motiu de recusació.
- **Direcció de departament, territorial, de centre o similar:** responsable que tutela el procés per a adoptar les mesures oportunes que conduïsquen a la seua solució.



5.3. Comunicació dels fets

- **Qui pot comunicar els fets**
 - La víctima de l'assetjament.
 - Qualsevol persona que siga co-neixedora dels fets, siga de l'àmbit laboral o personal.
 - Delegades o delegats sindicals, de personal, de comitè d'empresa o junta de personal o d'ofici per la direcció o qualsevol altre òrgan administratiu del departament de salut coneixedor dels fets.
- **Presentació de la documentació.**

La comunicació dels fets podrà presentar-se per qualsevol dels mitjans que preveu la normativa de procediment administratiu comú, encara que, per a garantir la màxima agilitat, es recomana la presentació en un registre d'entrada del departament de salut o centre de treball en què la persona afectada desenvolupa la seua activitat laboral. També es podrà comunicar en el correu electrònic:

<unitatdigualtatsanitat@gva.es>.
- **Models.** La comunicació dels fets es podrà fer utilitzant qualsevol model o amb el model de comunicació dels fets (Annex I), al qual s'ha d'adjuntar el model per a l'exposició dels fets (Annex II), en sobre tancat, i cal aportar la documentació que es considere oportuna. En el sobre ha de figurar el terme "Confidencial" i s'ha de dirigir a la presidència de la CGIC del seu departament de salut.
- **Remissió a la Presidència de la CGIC.** Des de l'entrada en el registre del departament o centre de treball, es remetrà amb caràcter d'urgència, en un termini màxim de **2 dies hàbils**, a la Presidència de la CGIC.
- **Comunicació.** Una vegada rebut per la Presidència de la CGIC i a través del mitjà triat (telèfon, correu electrònic), es comunicarà a la persona interessada la recepció de la documentació i l'inici del procediment.

5.4. Investigació dels fets. Termini màxim de resolució, 15 dies hàbils

- **Recepció i convocatòria.** La Presidència de la CGIC, després de la recepció de la sol·licitud i la valoració inicial dels fets, inicia les actuacions amb la convocatòria de la **Subcomissió per a l'Actuació contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe** en el termini de **5 dies hàbils**. S'assignarà un codi numèric a l'expedient.
- **Consentiment de la víctima per a actuar.** S'ha de comptar amb el consentiment per escrit de la víctima per a iniciar la investigació dels fets si aquests els ha comunicat una altra persona.
- **Entrevistes.** En el termini màxim de **4 dies hàbils**, es procedirà a entrevistar-se amb la persona afectada i posteriorment amb la persona denunciada, així com amb altres persones en qualitat de testimonis. Valorats els fets, s'intentarà la resolució en aquesta fase del procediment.
- **Mesures que cal adoptar.** En l'informe de conclusions es proposarà a la direcció del centre mesures de caràcter organitzatiu (reordenació del temps de treball, el canvi de lloc de treball, etc.), sense menyscapte de les seues condicions laborals i tenint en compte la possibilitat que siga en un altre departament de salut, així com qualsevol altra que s'estime oportuna i proporcionada.
- **Custòdia de la documentació.** La documentació del procediment quedarà sota custòdia de la Presidència de la CGIC.
- **Finalització.** En el termini màxim de 15 dies hàbils des que es comuniquen els fets, es considerarà finalitzada la fase d'investigació mitjançant la redacció d'un informe⁴ amb les conclusions a què s'ha arribat, l'establiment de recomanacions o l'arxivament del cas amb el trasllat a les parts.
- **Notificació.** La decisió adoptada es notificarà a la persona interessada i, si és el cas, a la persona que haja comunicat els fets, així com a la persona inculpada.
- **Inici del procediment disciplinari.** Si de les conclusions a què s'ha arribat en l'informe es dedueix la pertinència d'iniciar un procediment disciplinari, es proposarà la seua obertura a la gerència/direcció del centre.

⁴ L'informe ha de contindre un resum de les circumstàncies del cas, les conclusions i les mesures que es proposen.



5.5. Circumstàncies agreujants



orientativament seran, entre altres:

- Que es tracte d'un assetjament descendent.
- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament sexual o per raó de sexe o per assetjament laboral.
- 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 o provisió de personal.
- Que hi haja dues víctimes o més.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat (física, psíquica o sensorial).
- Que la víctima haja patit greus alteracions psicològiques, acreditades mèdicament.
- Que s'exercisquen pressions i/o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o entorpir la investigació.
- Que es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora.

6. RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA. Termini màxim per a resoldre, 12 mesos

- Tal com ja s'ha assenyalat, el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic ha qualificat l'assetjament sexual o per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.
- La gerència/direcció del centre, a la vista dels resultats de la investigació, podrà proposar a la Direcció General de Recursos Humans l'inici del procediment disciplinari.
- Si s'inicia després de la fase d'investigació, la informació recaptada s'incorporarà a l'expedient disciplinari.
- La tramitació de l'expedient disciplinari s'ha d'ajustar al que preveu en les normes vigents, tant estatals com autonòmiques, en matèria de responsabilitat disciplinària.
- Una vegada iniciat l'expedient disciplinari, l'òrgan competent podrà adoptar la mesura cautelar de suspensió provisional de funcions de la persona denunciada.
- Si bé el termini màxim de resolució és de 12 mesos, s'atendrà el principi de celeritat en tot el procediment amb la finalitat d'acurtar els terminis i produir el mínim perjudici possible.



7. MESURES DE PREVENCIÓ

- Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, amb el trasllat de valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- Donar a conèixer al conjunt de la plantilla el contingut d'aquest protocol i el procediment que s'estableix per a resoldre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Intervindre de manera immediata amb actuacions de sensibilització i prevenció quan es comuniqui una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe en un servei o centre. En concret, s'ha d'informar sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències que es deriven del seu incompliment.
- Realitzar formació específica sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les seues conseqüències a tota la plantilla i de manera prioritària al personal de l'entorn més pròxim on s'han produït els fets.
- Afavorir la integració del personal de nou ingrés, evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment d'aquest, no solament en el seu procés d'acolliment inicial, sinó amb posterioritat a aquest.
- Formar a les persones que donaran suport a les víctimes que pateixen assetjament sobre el procediment que s'ha de seguir i la manera d'actuar.
- Impulsar la formació en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com en violència en l'entorn laboral.
- Fer estadístiques sobre intervencions i casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Publicar aquestes dades mantenint en tot moment l'anonimat de les víctimes.
- Avaluar els riscos psicosocials, de manera que es permeti veure quins són els col·lectius més susceptibles de patir assetjament.
- Evitar insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis que s'hi han indicat, tant en el llenguatge com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc., que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes.
- Facilitar la difusió de la Guia de bones pràctiques i declaració de principis que figura en l'annex IV del procediment de gestió interna de conflictes i que estableix els principis rectors de tolerància zero davant de l'assetjament laboral o per raó de sexe, tant a la plantilla com a les persones usuàries.
- Elaborar cartelleria, fullets divulgatius i altres materials que descriuen tant les conductes susceptibles de ser denunciades, com les sancions que comporten.
- Difondre l'existència d'aquest protocol en els manuals d'acolliment per al personal de nova incorporació.
- Potenciar la utilització de llenguatge inclusiu i no sexista en tota la documentació de l'Administració.

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Aquest protocol és d'obligat compliment a partir de l'endemà de publicar-se en el DOGV.

La Comissió d'Igualtat de la CSUSP serà la responsable del seu seguiment i l'avaluació.

9. VIGÈNCIA

Estarà vigent fins que s'aprove un nou protocol i s'adquireix el compromís de revisar el seu funcionament a través de la Comissió d'Igualtat. Aquest podrà ser modificat per a millorar la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball, en la mesura en què la pràctica i l'avaluació dels resultats ho requerisca.



10. NORMATIVA I BIBLIOGRAFIA

Normativa

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Llei 55/2003, de 16 de desembre, que regula l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Bibliografia

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats. Juny de 2015.

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, n.º 109. OIT. Juny de 2019.

Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Emakunde, 2016.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Agost de 2011.



ANNEXOS



ANNEX I: MODEL DE COMUNICACIÓ DELS FETS

DADES DE QUI COMUNICA ELS FETS			
El Sr. / La Sra.:			
DNI:			
Dades per a les notificacions (indiqueu per quin mitjà voleu rebre les comunicacions):			
Telèfon:			
Correu electrònic:			
Domicili:			
EN QUALITAT DE:	<input type="checkbox"/> Víctima	<input type="checkbox"/> Persona coneixedora dels fets	<input type="checkbox"/> Delegada/at sindical o membre d'òrgan de representació de treballadores/ors
EXPOSA: que, segons el que disposa el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral sanitari de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, done per presentada aquesta comunicació dels fets que s'exposen en la documentació adjunta en sobre tancat.			
SOL·LICITA: que s'investiguin els fets que s'hi han exposat.			
En _____, a _____ de _____ de 20____			
Signat:			
A/A: Presidència de la Comissió de Gestió Interna de Conflictes del Departament de Salut de _____			



ANNEX II: MODEL D'EXPOSICIÓ DELS FETS

DADES DE LA VÍCTIMA:
El Sr. / La Sra.:
DNI:
FETS:
1. Que preste serveis en el Departament de Salut de: en el Centre/Servei de: en la categoria professional:
2. Que, des de la data <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> patisc una situació d'asse- tjament sexual o per raó de sexe que sustente en els fets següents (s'hi poden adjuntar tots els folis que siguin necessaris):
3. Que s'aporten les següents proves documentals:
4. Que es cride a declarar en qualitat de testimonis:
5. Que es valore la proposta de resolució següent:
6. Que s'inicie el procediment d'investigació dels fets.
En _____, a _____ de _____ de 20____
Signat:



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Sanitat
Universal i Salut Pública