



**PREVINTEGRAL**  
GROUP

# Procediment d'actuació

Per a la prevenció de l'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió, identitat de gènere i violència en el treball

Coordinadora d'ONG Solidàries de comarques Gironines i l'Alt Maresme



**900 153 153**  
[www.previnTEGRAL.com](http://www.previnTEGRAL.com)

# Índex

<b>1. Objectiu</b>	<b>3</b>
<b>2. Abast</b>	<b>3</b>
<b>3. Declaració de principis</b>	<b>4</b>
<b>4. Definicions</b>	<b>7</b>
4.1. Definició de violència en el treball	7
4.2. Definició de violència ocupacional o física	7
4.3. Definició d'assetjament laboral (mobbing)	7
4.4. Definició d'assetjament sexual	9
4.5. Definició d'assetjament per raó de sexe (discriminatori)	9
<b>5. Mesures preventives</b>	<b>13</b>
<b>6. Desenvolupament</b>	<b>14</b>
6.1. Procediment d'actuació interna	14
6.1.1. Denúncia interna	14
6.1.2. Denúncia externa	14
6.2. Intervenció	14
6.3. Recerca/ investigació	14
6.4. Informe de conclusions	14
6.5. Resultats	15
6.6. Confidencialitat	16
<b>7. Obligacions legals i responsabilitats</b>	<b>16</b>
7.1. Obligacions	16
7.2. Responsabilitats	17
<b>8. Referències legals i normatives</b>	<b>18</b>
<b>9. Documentació vinculada</b>	<b>18</b>
<b>10. Disposició final</b>	<b>19</b>
Annex 1. Model de denúncia interna	20
Annex 2. Model d'informe d'instrucció	21

# 1. Objectiu

Establir la sistemàtica i el procediment per a prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament moral, sexual, assetjament discriminatori per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i/o violència a la feina.

# 2. Abast

El procediment afecta totes les persones de l'empresa, així com el personal d'empreses externes i alienes a l'activitat.

Qualsevol persona de la plantilla que cregui ser assetjada o que tingui coneixement d'una possible situació de violència i/o assetjament laboral podrà comunicar-ho segons l'establert en aquest protocol.

També s'activarà quan una de les dues parts sigui personal d'empreses o organitzacions que tenen algun vincle contractual amb l'empresa i puguin trobar-se en aquesta situació, tant en condició de denunciador com de persona denunciada. En aquest darrer cas, encara que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures s'ha de fer de manera coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Aquest procediment és un document adaptat a petita empresa de 10 treballadores o menys.

### 3. Declaració de principis

La salvaguarda de la dignitat, el dret a la integritat moral i a la no discriminació apareixen garantits a la Constitució Espanyola, la normativa de la Unió Europea, a l'Estatut dels Treballadors, així com al Conveni Col·lectiu de l'empresa.

En virtut d'aquests drets, aquesta empresa assumeix que les actituds d'assetjament i/o discriminació sexual, per raó de sexe, identitat sexual, expressió sexual, orientació sexual, així com tota conducta de violència a la feina suposen un atemptat a la dignitat dels treballadors i de les treballadores, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà cap mena d'assetjament i/o violència, ja sigui físic i/o psicològic. Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, i és considerada com a falta laboral. Aquesta empresa es compromet a fer ús dels seus poders directiu i disciplinari per protegir les persones treballadores.

La Direcció General regularà, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament, de la discriminació i la violència a la feina, establint un mètode de tolerància 0, que s'apliqui tant per prevenir, a través de la formació, la responsabilitat i la informació, com per solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, a la discriminació i la violència, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals a la feina.

Amb l'objectiu de fomentar aquest entorn de treball segur, digne i respectuós i seguir les directrius de la legislació estatal i autonòmica en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, aquesta empresa es compromet a:

- Aprovar aquest protocol com a eina fonamental per a la prevenció i el tractament de la violència, la discriminació i l'assetjament, tant físic com psicològic.
- Compromís en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
- Facilitar i donar suport a totes les activitats previstes en aquest protocol.
- Divulgar-ne el contingut pels canals més efectius perquè el conegui tot el que tingui relació laboral amb l'empresa.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament, la discriminació i la violència en les relacions personals i laborals.
- Facilitar suport, informació i accés als recursos existents a les persones que hagin estat víctimes d'aquests comportaments i actuar en conseqüència contra les persones que els ocasionin.
- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, les queixes, les reclamacions i les denúncies que es puguin produir.
- Garantir que no es produirà cap tipus de represàlia, ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el procés de resolució.

- Aplicar les mesures sancionadores que se'n derivin a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.
- Atendre les necessitats especials de les persones que han estat assetjades, facilitant acompanyament quan sigui necessari, donant suport a la seva total recuperació i reforçant-ne la protecció.
- Desenvolupar campanyes de sensibilització, per mitjà de xerrades, jornades, fulletons, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s'estimi necessari, posant èmfasi en l'aclariment dels conceptes d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i violència al treball.
- Erradicar les accions, comportaments o actituds discriminatòries de naturalesa sexual o per raó, identitat, expressió i/o orientació de sexe perquè són ofensives, humiliants i degradants per a les persones a qui van destinades.

El protocol que acompanya aquesta declaració de principis concreta i desenvolupa aquests compromisos i es revisarà periòdicament per actualitzar-ne els continguts i adequar-lo, si cal, a la realitat canviant.

# TOLERÀNCIA ZERO

amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

## AQUESTA EMPRESA:

- 1** Està compromesa amb la igualtat efectiva de dones i homes.
- 2** Adopta mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació laboral.
- 3** No tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels treballadors i treballadores, clientela, proveïdors/ores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'empresa.
- 4** Vetlla per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.
- 5** Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- 6** Disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.
- 7** Facilita informació i formació a les persones treballadores i a la direcció de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.
- 8** Arbitra procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.
- 9** Aplica mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.
- 10** Posa a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, protecció de dades i celeritat del procediment d'investigació.

DEPÓSIT LEGAL B 8 397-2017

**COL-LABOREU-HI, ÉS TASCA DE TOTHOM!**  
**#SENSEVOIENCIESALAFEINA #TOTHOMHISOM**



En compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



URL CARTELL → Font: Gencat

[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/Decaleg\\_i\\_guia\\_assetjament\\_/Decaleg/Decaleg\\_Tolerancia\\_Zero\\_Assetjament\\_CAT\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Decaleg/Decaleg_Tolerancia_Zero_Assetjament_CAT_DEF.pdf)

## 4. Definicions

### 4.1. Definició de violència en el treball

Es parla de violència laboral quan el personal d'un centre de treball pateix abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb la seva activitat laboral, que posen en perill, implícitament o explícitament, la seguretat, el benestar o la salut (física i/o psíquica). Inclou tant la violència física (agressió física sobre la persona treballadora o causar danys a propietats de l'organització o del personal) com la violència psicològica (intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar dany psicològic i moral, etc.). En funció de com es produeixi l'exposició a aquest risc, es pot caracteritzar la situació d'assetjament laboral (Mobbing), violència ocupacional o física (tipus I, II i III), assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, expressió, identitat de gènere (discriminatori).

### 4.2. Definició de violència ocupacional o física

La violència ocupacional o física fa referència a l'exposició de la persona treballadora a esdeveniments violents. Aquests incidents es divideixen en tres grups, en funció de qui són les persones implicades i del tipus de relació existent entre elles:

Tipus I, externa. Els que duen a terme les accions violentes no tenen cap relació legítima de tracte amb la víctima. Els casos més habituals es refereixen a accions amb ànim de robatori.

Tipus II, externa. En els casos en què hi ha algun tipus de relació professional entre el causant de l'acte violent i la víctima. Normalment aquests fets violents es produeixen mentre s'ofereix el servei.

Tipus III, interna. En aquest tipus de violència, el causant de la mateixa té algun tipus d'implicació laboral amb el lloc afectat o amb alguna persona treballadora concreta del lloc.

### 4.3. Definició d'assetjament laboral (mobbing)

Es defineix com a assetjament laboral, com l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones per part d'una altra/es que actua/en davant d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

La finalitat és destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, degradar deliberadament les condicions de treball de l'agredit/da, i aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat.

A títol d'exemple, es consideren comportaments que, per si sols o juntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta, sense tota justificació, d'assetjament laboral, les següents:

- Les actuacions injustes que persegueixen reduir les possibilitats de la víctima de comunicar-se adequadament amb altres, inclòs el mateix assetjador/a, entre les que es poden incloure actituds com ignorar la presència de la víctima, criticar de forma sistemàtica i injustificada els treballs que realitza, criticar la seva vida privada o amenaçar-la, tant verbalment com per escrit.

- Les actuacions que tendeixen a evitar que la víctima tingui possibilitat de mantenir contactes socials, com assignar llocs de treball que li aïllin dels seus companys/es o prohibir als companys/es parlar amb la víctima.
- Les actuacions o rumors dirigits a desacreditar o impedir la víctima mantenir la seva reputació personal o laboral, com són ridiculitzar o calumniar a la víctima, parlar malament de la mateixa a la seva esquena, qüestionar constantment les seves decisions o obligar-lo a realitzar un treball humiliant, o atacar les seves creences polítiques o religioses.
- Les actuacions dirigides a reduir l'ocupació de la víctima i la seva ocupabilitat com són no assignar-li cap treball, assignar-li tasques totalment inútils, sense sentit o degradants.
- Les actuacions que afecten la salut física o psíquica per a la víctima, com són obligar-la malintencionadament, a realitzar treballs perillosos o especialment nocius per a la salut, amenaçar-la o agredir-la físicament.

Produïda la conducta abans tipificada, correspon a cada persona determinar el comportament que li resulti inacceptable i ofensiu, i així ha de notificar-ho a la persona assetjadora, per si o per terceres persones de la seva confiança i en tot cas, pot utilitzar el procediment que per a aquesta finalitat s'estableixen en aquest protocol.

### TIPUS D'ASSETJAMENT LABORAL

En funció de la persona que dugui a terme la conducta assetjadora, podem distingir tres tipus d'assetjament:

#### **Assetjament laboral descendent**

És aquell en el qual l'agent de l'assetjament és una persona que ocupa un càrrec superior a la víctima, com, per exemple, el seu cap.

#### **Assetjament laboral horitzontal**

Es produeix entre companys del mateix nivell jeràrquic. L'atac pot ser degut, entre altres causes, a enveges, gelosia, alta competitivitat o per problemes purament personals. La persona assetjadora buscarà entorpir la feina del seu company/ a per tal de deteriorar la imatge professional d'aquest/ a i fins i tot atribuir-se a si mateix/ a mèrits aliens.

#### **Assetjament laboral ascendent**

L'agent de l'assetjament moral és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic de la víctima.

Aquest tipus d'assetjament pot ocórrer en situacions en què una persona treballadora ascendeix i passa a tenir com a subordinades a les que anteriorment eren els seus companys/es. També pot ocórrer quan s'incorpora a l'organització una persona amb un rang superior, desconexada de l'organització o les polítiques de gestió no són ben acceptades entre els seus subordinats.

#### 4.4. Definició d'assetjament sexual

S'entén l'assetjament sexual com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Podran ser subjectes de la conducta descrita qualsevol persona relacionada amb la víctima per causa del treball i/o la realitzada prevalent-se d'una situació de superioritat.

El contacte físic no desitjat (conducta física de naturalesa sexual) pot ser variat i anar des de tocaments innecessaris, copets o "pessiguets" o frecs amb el cos d'un altre empleat fins a l'intent de violació i la coacció per a les relacions sexuals. Una bona part d'aquestes conductes equivaldrien a un delictes penal si tingués lloc al carrer entre desconeguts i algunes ja estan tipificades com a delictes per la legislació espanyola.

La conducta verbal de naturalesa sexual pot incloure insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi posat clar que aquesta insistència és molesta; flirteigs ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

A la conducta no verbal de naturalesa sexual quedarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos.

#### TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es consideren comportaments que, per si sols o juntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual les següents:

##### **De caràcter ambiental**

La Recomanació de la Comissió Europea esmenta que fa referència a una conducta que «crea un ambient de treball humiliant, hostil o amenaçador per a l'assetjat».

##### **D'intercanvi**

En aquest tipus d'assetjament, el que es produeix és pròpiament un xantatge sexual (això a canvi d'això). A través seu, es força un empleat a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions del treball.

Es tracta d'un abús d'autoritat per la qual cosa només el pot fer qui tingui poder per proporcionar o retirar un benefici laboral. Aquest tipus d'assetjament consisteix en situacions on la negativa d'una persona a una conducta de naturalesa sexual es fa servir explícita o

implícitament com una base per a una decisió que afecta l'accés de la persona a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que n'és objecte. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

L'àmbit de l'assetjament sexual serà el centre de treball i si se'n produeix fora s'haurà de provar que la relació és per causa directa o com a conseqüència lligada a la feina.

### 4.5. Definició d'assetjament per raó de sexe (discriminatori)

Constitueix assetjament per raó de sexe i/ o discriminatori qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

### 4.6. Definició d'assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere

Qualsevol comportament per acció o omissió que, per raons d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a un grup familiar LGTBIQ+, es faci amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregador.

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 considera també acte de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars també estarà emparat per l'aplicació d'aquest protocol quan es donin els requisits definits a l'apartat anterior.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que no són desitjades per la persona que n'és objecte.

A mode d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora s'enumeren alguns comportaments que, de manera directa o en combinació amb altres, poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual:

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari tals com frecs, tocaments, palmells o pessics.
- Comentaris o gestos de caràcter sexual que provoquen incomoditat.
- Acudits de caràcter sexual dirigits directament a la persona.
- Oferiment o insinuació de rebre algun tipus de recompensa o represàlia per sotmetre's o negar-se a certs requeriments sexuals.
- Invitacions reiterades a mantenir relacions sexuals malgrat rebuig manifest.
- Mirades o gestos lascius que incomodin, especial atenció cap a una persona amb interès sexual no correspost.

- Totes aquelles conductes en la línia del que s'ha exposat anteriorment com a exemples, però dutes a terme a les xarxes socials i/o mitjançant mitjans telemàtics.

Se citen a mode d'exemple altres supòsits d'assetjament per raó de sexe:

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona, home o altra identitat de gènere.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per adreçar-se a persones de determinat sexe.
- Utilització de humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o esbiaixada, en funció del seu sexe.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat, paternitat o assumptió d'altres cures familiars i d'estat civil.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

Se citen com a exemple supòsits d'assetjament per raó d'orientació sexual:

- Usar conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual d'una persona.
- Dirigir-se amb formes ofensives com a causa de l'orientació sexual.
- Menysprear el treball realitzat amb raó en la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions amb raó a la seva orientació sexual.
- Tracte desigual basat en l'homosexualitat, la bisexualitat o la identitat de gènere.
- Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bífob

Se citen com a exemple supòsits d'assetjament per causa d'identitat de gènere:

- Negar-se a nomenar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifiqui.
- Usar humor transfob o intèrfob.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó d'identitat de gènere.

Es consideren assetjament descendent, ascendent i horitzontal aquells en què l'autor o autora estigui, respectivament, en ascendència jeràrquica, subordinació o en la mateixa posició jeràrquica respecte a la víctima.

### 4.7. Ciberassetjament

**Ciberassetjament:** també anomenat assetjament virtual, és l'ús de xarxes socials per molestar o assetjar una persona o grup de persones, mitjançant atacs personals, divulgació d'informació confidencial o falsa entre altres mitjans. Els actes de ciberagressió tenen unes característiques concretes que són l'anonimat de l'agressor, la velocitat i l'abast.

A mode d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora s'enumeren alguns comportaments que, de manera directa o en combinació amb altres, poden evidenciar l'existència de ciberassetjament:

- Fustigació: enviament d'imatges o de vídeos denigrants, seguiment mitjançant programari espia, remissió de virus informàtics i humiliació utilitzant videojocs.
- Denigració: distribució d'informació sobre una altra persona en un to despectiu i fals mitjançant un anunci en una web, enviament de correus electrònics, missatgeria instantània o fotografies d'una persona alterades digitalment. També es poden incloure els quaderns d'opinió en línia.
- Suplantació de la personalitat: entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar-ne o publicar-hi material comprometedor, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Difamació i joc brut o outing and trickery ('sortida i engany'): violació de la intimitat, enganyant perquè la persona comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre una altra per tal de promoure rumors difamatoris.
- Assetjament cibernètic o cyberstalking: conducta repetida de fustigació i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciber persecució. S'hi inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona tema per la seva seguretat.

## 5. Mesures preventives

Es posaran en marxa les següents mesures:

### COMUNICACIÓ DE LA DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

On es garantirà el coneixement efectiu per tots els integrants de l'empresa; aquesta comunicació subratllarà el compromís de la direcció de garantir ambients de treball en què es respecti la dignitat i la llibertat de les persones treballadores.

Es promourà un ambient de respecte i correcció a la feina. Es prohibeix l'ús d'expressions i maneres insultants, humiliants o intimidatoris.

### RESPONSABILITAT

Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i la direcció i els comandaments han de tenir especialment encomanada la tasca d'evitar que es produeixi qualsevol tipus d'assetjament i/o discriminació sota el seu poder d'organització.

### FORMACIÓ

En línia amb el compromís de tolerància zero, cap a qualsevol conducta constitutiva d'assetjament i/o discriminació, aquesta matèria serà inclosa als programes de formació existents a l'empresa. Aquests programes formatius han d'anar dirigits a tota la plantilla. Així mateix, han de tenir per objecte la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament i/o discriminació, ja que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra aquest.

## 6. Desenvolupament

S'estableixen dos vies de resolució, protecció i resposta davant un cas d'assetjament i/o cas de violència en el treball:

### 6.1. Procediment d'actuació interna

#### 6.1.1. Queixa/ denúncia interna

Quan els intents de solucionar el problema de forma directa no hagin estat eficaços o quan el resultat hagi estat insatisfactori o no són recomanables (per la gravetat de la situació) es sol·licitarà que s'obri un procés de denúncia i investigació.

Es comunicarà la denúncia interna verbalment o per escrit davant la direcció de la empresa, segons model de l'annex 1.

#### 6.1.2. Denúncia externa

En cas que el conflicte sigui amb la direcció de l'empresa i/o sempre que ho decideixi la persona afectada es podrà dirigir via a l'autoritat laboral, administrativa o judicial.

### 6.2. Intervenció

Amb caràcter urgent, la direcció de l'empresa, quan rebí la denúncia l'ha de posar en coneixement de la persona afectada i es formalitzarà una reunió on es definiran les actuacions a seguir.

La persona denunciant ha de rebre confirmació que s'ha rebut la denúncia i que s'inicia el procediment.

Després de realitzar la primera anàlisi es podran adoptar mesures cautelars que apartin de forma preventiva la persona assetjadora de la víctima durant la tramitació del procediment.

### 6.3. Recerca/ investigació

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la redacció d'un l'informe de conclusions que anirà signat per totes les parts.

La fase d'investigació inclou, entre altres actuacions: la declaració del/la denunciant, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de proves aportades i les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas.

### 6.4. Informe de conclusions

L'informe recollirà les conclusions de la fase d'investigació i conclourà amb la proposta d'actuacions a realitzar i que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament o violència.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament i/o violència.
- Proposta de mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts.

### 6.5. Resultats

En el cas que es conclouï que hi ha hagut assetjament o violència, l'empresa prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciant i la denunciada no convisin en el mateix entorn laboral. La persona assetjada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un canvi en el lloc de treball/ torn, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les seves condicions laborals.

En el supòsit que el procediment es sobreseguï (suspengui), però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el/ la denunciant també podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball/ torn, sense que aquest fet suposi cap millora ni detriment de les seves condicions laborals.

Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament o violència, el cas es traslladarà al Dept. de Recursos Humans o Cap de personal perquè obri l'expedient disciplinari corresponent.

Si els fets imputats poguessin derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió d'iniciar les accions que corresponguin.

Si es confirma la situació d'assetjament o violència i si així es determina, l'empresa, subministrarà i/o facilitarà a la víctima el suport mèdic i/o psicològic que sigui necessari, amb implicació, si cal, de la Mútua d'Accidents de treball i del servei de Vigilància de la salut.

La comissió d'investigació haurà de supervisar la situació posteriorment per assegurar-se que l'assetjament o violència ha cessat. El tipus de seguiment i la periodicitat serà el que estableixi la comissió per a cada cas.

### 6.6. Confidencialitat

En tot moment, les actuacions del protocol han de garantir la confidencialitat, la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Aquestes actuacions es duran a terme amb tacte i amb el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia com la que ha estat denunciada, i aquesta última ha de tenir el benefici de la presumpció d'innocència.

La direcció és la responsable de la gestió i la custòdia garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Durant tot el procediment es complirà l'establert a la normativa de protecció de dades vigent.

## 7. Obligacions legals i responsabilitats

### 7.1. Obligacions

#### 7.1. Obligacions

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament i la violència a la feina es fonamenten en un ampli elenc de normes que són aplicables i que bàsicament són les següents:

**1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:**

- a) si no són discriminades sexualment, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual, característiques sexuals;
- b) a la integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene, i
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant de l'assetjament.
- d) Garantir la confidencialitat i possibilitat de represàlies cap a la persona presumptament assetjada durant tot el procediment, com evitar la confrontació directa entre víctima i presumpte assetjador/a, tal com estableix el RD 901/2020.

**2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica:**

- a) garantir els drets laborals indicats a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides a l'Estatut dels treballadors i al conveni col·lectiu que sigui aplicable, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- b) garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de la persona empresària de protecció de la salut de les persones treballadores.

**3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i la violència a la feina, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.**

a) mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades al capítol tres.

b) procediments de recerca de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments de recerca dels casos particulars d'assetjament i/o violència que es produeixin i aplicar-los quan en tingui coneixement.

b) procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa cal que disposi de procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament i/o violència que es produeixin i aplicar-los.

## 7.2. Responsabilitats

### 7.2.1. Empresa

L'incompliment de les obligacions dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a l'empresa.

#### ADMINISTRATIVA:

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes corresponen, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, els òrgans judicials laborals o penals.

D'acord amb el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (des d'ara TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció greu i o molt greu en matèria de relacions laborals (art. 8).

#### JUDICIAL:

Quant a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi Penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual.

Quant a l'assetjament per raó de sexe, d'una banda, l'article 173 del Codi Penal preveu que qui sotmet a una persona a un tracte degradant, menyspreant greument la seva integritat moral serà castigat amb penes de presó de sis mesos a dos anys.

De l'altra, el títol XV del Codi Penal "els delictes contra els drets de les persones treballadores", l'article 314 estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació a la feina, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que s'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

### 7.2.2. Persones treballadores

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 de l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'Estatut d' Autonomia de Catalunya i la Constitució Espanyola, entre d'altres.

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i no patir assetjament i/ o violència. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament i/ o violència, sense patir represàlies.

D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament i/ o violència.

Les persones treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en què l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat davant el tema, i garantir uns estàndards de conducta pròpia i amb els demés que no siguin ofensives.

Alhora, poden impedir l'assetjament i/o la violència si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys/es que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

L'omissió del deure de denunciar a l'empresa una possible situació d'assetjament i/o violència podrà ser sancionada per la mateixa, segons el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (RDL 5/2000).

## 8. Referències legals i normatives

- Constitució espanyola.
- Estatut dels treballadors.
- Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, i les seves modificacions.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

## 9. Documentació vinculada

- Annex 1: Model de denúncia interna.
- Annex 2: Model informe instrucció.

## 10. Disposició final

El contingut del present Protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla a través dels mitjans existents a l'Empresa, mantenint-se vigent mentre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que l'experiència indiqui el seu ajustament necessari.

Aquest procediment no impedeix la utilització, paral·lela o posterior per part de la víctima, de les vies administrativa i/o judicial (civil o penal).

A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Signatura: Direcció empresa

Nom: \_\_\_\_\_

### Annex 1. Model de denúncia interna

(Document d'ús intern)

Número d'expedient: \_\_\_\_\_

Persona que interposa la denúncia (persona afectada)		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Persona denunciada		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	
Lloc de treball:	Contacte:	

Descripció dels fets
Concretar el motiu, indicar dates, durada, freqüència, adjuntar documentació justificativa, si s'escau.

Lloc dels fets

Testimonis
Nom:
Nom:
Nom:

Signatura: Nom: _____	Signatura: Nom: _____	Signatura: Nom: _____
--------------------------	--------------------------	--------------------------

En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

## Annex 2. Model d'informe d'instrucció

L'informe ha d'incloure la informació següent:

- Antecedents del cas, que inclouran un resum dels arguments plantejats per cadascuna de les parts implicades.
- Descripció dels principals fets del cas.
- Resum de les diligències practicades.
- Valoració final amb les aportacions particulars que hi pogués haver i propostes de mesures.
- Determinació expressa de l'existència o no d'assetjament.
- Proposta, si escau, d'accions disciplinàries i/o mesures que cal adoptar
- Signatura de la persona instructora.