



**PREVINTEGRAL**  
GROUP

# Procediment d'actuació

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

Fundació Sitges, Festival Internacional de Cinema de Catalunya



**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>6</b>
4.1. Definició de violència en el treball	6
4.2. Definició de violència ocupacional o física	6
4.3. Definició d'assetjament laboral (mobbing)	6
4.4. Definició d'assetjament sexual	8
4.5. Definició d'assetjament per raó de sexe (discriminatori)	9
<b>5. Mesures preventives</b>	<b>9</b>
<b>6. Desenvolupament</b>	<b>10</b>
6.1. Procediment d'actuació interna	10
6.1.1. Presentar una queixa	10
6.1.2. Denúncia interna	10
6.1.3. Denúncia externa	10
6.2. Intervenció	11
6.3. Recerca/ investigació	11
6.4. Informe de conclusions	12
6.5. Resultats	12
6.6. Confidencialitat	13
<b>7. Obligacions legals i responsabilitats</b>	<b>13</b>
7.1. Obligacions	13
7.2. Responsabilitats	14
<b>8. Referències legals i normatives</b>	<b>15</b>
<b>9. Documentació vinculada</b>	<b>15</b>
<b>10. Disposició final</b>	<b>16</b>
Annex I. Acta de designació de la persona de referència	17
Annex 2. Acta de designació de l'òrgan o persona que assumeix instrucció de la denúncia	18
Annex 3. Model de denúncia interna	20
Annex 4. Model d'informe d'instrucció	21

## 1. Objectiu

Establir la sistemàtica i el procediment per a prevenció i actuació en cas d'assetjament moral, sexual i violència en el treball.

## 2. Abast

El procediment afecta a totes les persones de la Fundació Sitges, Festival Internacional de Cinema de Catalunya, així com a les persones treballadores 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 segons el que estableix 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 es puguin trobar en aquesta situació, tant en condició de denunciador com de persona denunciada. En aquest últim cas, tot i que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures s'ha de realitzar de forma coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

### 3. Declaració de principis

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

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

La Direcció General regularà, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament i la violència en el treball, 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 l'assetjament i la violència, amb les degudes garanties i tenint en compte les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Amb l'objectiu de fomentar aquest entorn de treball segur, digne i respectuós i de 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 i l'assetjament, tant físic com psicològic.
- Facilitar i donar el suport a totes les activitats previstes en el present protocol.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè ho 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 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 ocasionen.
- Erradicar les accions, comportaments o actituds discriminatòries de naturalesa sexual o per raó de sexe perquè són ofensives, humiliants i degradants per a les persones a les que van destinades.

El protocol que acompanya aquesta declaració de principis concreta i desenvolupa aquests compromisos i es revisarà periòdicament per actualitzar els seus 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!**  
**#SENSEVIOENCIESALAFEINA #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 explícita, la seva seguretat, el seu benestar o la seva salut (física i/ o psíquica). Inclou tant la violència física (agressió física sobre la persona treballadora o causar danys en 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 (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 la persona agredida, 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 subordinats als que anteriorment eren els seus companys/es. També pot ocórrer quan s'incorpora a l'organització una persona amb un rang superior, desconexor 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, en particular 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 pessics 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 d'elles estan ja 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 en clar que aquesta insistència és molesta; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

En 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 limitador, 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 es refereix a una conducta que «Crea un ambient de treball humiliant, hostil o amenaçador per a la persona assetjada».

##### De intercanvi

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

Es tracta d'un abús d'autoritat pel que només pot ser realitzat per 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 s'utilitza explícitament o implícitament com una base per a una decisió que afecta l'accés de la persona a la formació professional, l'ocupació continuat, a la promoció, al salari o a 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 és objecte d'elles. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.



L'àmbit de l'assetjament sexual serà el centre de treball i si es produeix fora d'aquest haurà de provar-se 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.

## 5. Mesures preventives

S'iniciaran les següents mesures:

### COMUNICACIÓ DE LA DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

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

### RESPONSABILITAT

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

### FORMACIÓ

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

## 6. Desenvolupament

S'estableixen tres 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

El procediment ha de ser àgil i ràpid, atorgant credibilitat i protegint la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

El procediment s'articula segons les actuacions següents:

#### 6.1.1. Presentar una queixa

Presentar una queixa davant la persona de referència i demanar suport de l'empresa per resoldre aquesta situació.

Per a això, prèviament, es determinarà(n) la(es) figura(es) de les la persones de referència, la missió del qual serà canalitzar les queixes i denúncies, actuant amb la persona treballadora, o en el seu lloc, per tractar d'arribar a una solució del conflicte.

A l'annex 1 s'informa de qui és la persona de referència i les seves principals funcions.

#### 6.1.2. Denúncia interna

Quan els intents de solucionar el problema de forma extraoficial s'hagin rebutjat, 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 presentarà la denúncia davant la persona de referència establerta en l'annex 1.

En cas de denúncia interna es designarà un òrgan o persona que assumirà la instrucció de la denúncia per assetjament o violència. La designació es realitzarà mitjançant l'annex 2 del present document.

A l'annex 3 disposa d'un model de denúncia interna.

#### 6.1.3. 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 persona de referència que rebí la denúncia l'ha de posar en coneixement dels/ les membres de la comissió d'investigació i es formalitzarà una reunió de la comissió, on es definiran les actuacions a seguir.

L'activació del protocol només es farà prèvia autorització, degudament signada, de la persona que presumptament ha estat víctima de l'assetjament.

Un cop rebuda la denúncia verbal o escrita, la comissió es reunirà amb caràcter d'urgència i s'iniciarà la fase d'investigació i valoració.

La persona denunciant rebrà confirmació que s'ha rebut la denúncia i que s'inicia el procediment, amb un termini màxim de 3 dies hàbils des de la recepció de la comunicació. La fase de recerca tindrà una durada màxima de 20 dies hàbils i la de valoració i conclusions, amb la presentació del corresponent informe, de 20 dies hàbils més.

## 6.3. Recerca/ investigació

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

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.

Per a la fase d'investigació la comissió designarà els membres que faran les tasques directes descrites anteriorment. A les reunions de seguiment, durant la fase d'investigació, han d'estar presents la majoria dels / les membres de la comissió.

Els / les membres de la comissió designats per a la fase d'investigació faran una primera reunió amb el / la denunciant, que pot assistir acompanyat d'un/ a representant sindical o d'una persona de confiança. Igualment, la comissió podrà convocar, en una altra reunió només amb la persona denunciada que també podrà assistir acompanyat/ da d'un/ a representant sindical o d'una persona de confiança, sense la presència del/la presumpte/a assetjador/a.

En aquesta fase intervindran de manera activa el/ la cap de la secció o responsable de les persones denunciants i denunciades (sempre que no estiguin implicats/ des) i hauran de col·laborar en tot moment amb les actuacions proposades per la comissió.

La participació del/ la cap de secció o responsable del denunciant serà bàsica en els primers moments de la fase d'investigació i es posarà a disposició de la comissió per a l'entrevista o entrevistes que consideri oportunes.

Durant aquesta fase, la comissió podrà demanar assessorament a professionals externs.

## 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 conviugin 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 (suspenguï), 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 duren 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 comissió d'investigació 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

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament i la violència en el treball es fonamenten en un ampli ventall de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

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

- a) a no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, identitat o orientació sexual;
- b) a la integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene,
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament.
- d) Garantir la confidencialitat i possibilitat de represàlies vers la persona presumptament assetjada durant tot el procediment, tals com per exemple 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 en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels Treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- b) garantir que la salut dels seu personal 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 l'empresari/a de protecció de la salut de les persones treballadores.

#### 3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i la violència en el treball, 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 3.

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 TRILISOS), l'assetjament constitueix una infracció greu i o molt greu en matèria de relacions laborals (art. 7 i 8) i una infracció greu i/ o molt greu en matèria de Prevenció de Riscos Laborals (art. 12 i 13).

#### 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 castigada 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.

## 9. Documentació vinculada

- Annex 1: Acta de designació i funcions de la persona de referència.
- Annex 2: Acta de designació de l'òrgan o persona que assumeix la instrucció de la denúncia.
- Annex 3: Model de denúncia interna.
- Annex 4: 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 Sitges a 8 de juny de 2023

Signatura: la persona de referència Nom: _____	Firma: Representant de les persones treballadores Nom: _____	Firma: Representant empresa Nom: _____
---	---	---



## Annex I. Acta de designació de la persona de referència

D'acord amb la representació de les persones treballadores i l'empresa, s'ha nomenat a una persona que té la formació i les aptituds necessàries per recolzar el procés d'abordatge i resolució de les situacions d'assetjament i violència en el treball.

La persona de referència a la nostra organització és:

<b>Nom:</b> Mònica García Massagué	
<b>Telèfon:</b> 938949990	<b>E-mail:</b> monica.garcia@sitgesfilmfestival.com

Aquesta persona accepta el nomenament i es compromet a desenvolupar les següents funcions:

a) Ajudar a la persona que sofreix la situació, facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el conflicte, facilitar assistència per resoldre el problema i comunicar-se amb la persona que l'està molestant (escriure una carta o iniciar i mantenir una conversa).

b) Dirigir-se a la persona a qui s'acusa d'assetjament o violència i fer-li saber que el seu comportament està molestant o que no és apropiat i:

- Demanar-li que aturi immediatament la seva conducta.
- Explicar-li l'impacte del seu comportament.
- Advertir que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i recordar-li les conseqüències si continua amb aquesta actitud.
- Comunicar-li que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació (fer patent que la queixa s'està tractant amb rigor).

Aquest tipus d'intervenció pot facilitar una resolució ràpida del problema i respon a les expectatives i necessitats de moltes de les persones que poden veure's afectades per aquestes situacions i que el que volen és solucionar i posar fi a la situació d'assetjament sense excessives formalitats i sense ni tan sols haver de presentar una denúncia interna per escrit.

Aquest procediment de presentació d'una queixa i demanda de suport de l'empresa per resoldre la situació, per la seva pròpia naturalesa, és molt flexible. Cal tenir en compte que sempre serà necessari:

- Aclarir els fets.
- Considerar si és necessari emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i el presumpte assetjador/a.
- Parlar amb possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés).

Signatura: Persona de referència Nom: _____	Firma: Representant persones treballadores Nom: _____	Firma: Representant empresa Nom: _____
--	--	---

## Annex 2. Acta de designació de l'òrgan o persona que assumeix la instrucció de la denúncia

En cas que s'iniciï un procés de denúncia i investigació es designarà una persona(es) o òrgan que assumeixi la instrucció dels fets, tenint present que:

- La persona o òrgan que assumeixi la instrucció dels fets pot o poden ser escollits de dins l'organització o poden ser externs.
- El seu nomenament ha de ser resultat de l'acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.
- Es nomenarà una persona o òrgan en funció del cas i de la implicació de les persones intentant en tot moment vetllar per la confidencialitat i respecte cap a les persones afectades.

La(s) persona(s) de referència que assumeixen la instrucció de la denúncia són:

<b>Nom:</b> Jaume Marfà Badaroux	
<b>Telèfon:</b> 931205729	<b>E-mail:</b> jmb@marfa-badaroux.com

<b>Nom:</b>	
<b>Telèfon:</b>	<b>E-mail:</b>

<b>Nom:</b>	
<b>Telèfon:</b>	<b>E-mail:</b>

Aquesta(es) accepta(en) el nomenament i es compromet(en) a desenvolupar les funcions i actuar segons el procediment descrit en el dors.

Signatura: Persona de referència Nom: _____	Firma: Representant les persones treballadores Nom: _____	Firma: Representant empresa Nom: _____
--	--	---

## **FUNCIONS**

Aquest òrgan o persona haurà de:

- Garantir que la persona que comunica els fets a l'empresa presenta formalment una denúncia interna (si encara no ho ha fet). El model de denúncia es troba en l'annex 3.
- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la investigació (qui assumirà la instrucció del cas, etc.).
- Comunicar a la persona denunciant i a la persona denunciada com es durà a terme la instrucció i qui la farà.
- En tot cas, si no formen part de l'òrgan designat, informar al servei de prevenció i als delegats o delegades de prevenció i els i les representants de les persones treballadores, sempre que la persona l'afectada doni el seu consentiment.

### **Durant la instrucció del procediment**

La persona o òrgan que assumeix la instrucció haurà de:

- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).
- Entrevistar als i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar-se amb el denunciat (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).

Si és necessari, poden assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incloure també una síntesi de les actuacions que s'han realitzat a la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, etc.) i a quines conclusions s'ha arribat.

### **Mesures cautelars de protecció**

Durant el procés d'instrucció, caldrà considerar si és necessari emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjada i/o facilitar suport i assessorament si és necessari.

### **Avaluar les proves i prendre decisions**

L'informe d'investigació es dirigirà a una comissió específica formada per:

- representants de la Direcció de l'empresa,
- representants de les persones treballadores / delegat/a de prevenció.

Aquesta comissió juntament amb l'òrgan o persona que assumeix la instrucció de la denúncia proposarà a la Direcció les decisions, mesures i/o sancions que consideri oportunes amb la finalitat d'identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació

### **Informar del resultat**

La Direcció informarà a la persona que ha presentat la denúncia interna de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions). D'altra banda, també s'informarà del dret de recórrer en cas que no s'aconseguís el resultat desitjat.

### Annex 3. Model de denúncia interna

(Document d'ús intern)

Número d'expedient: \_\_\_\_\_

Persona que interposa la denúncia (persona afectada)		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	<input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/> Home
Lloc de treball:	Contacte:	

Persona denunciada		
Nom:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	<input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/> Home
Lloc de treball:	Contacto:	

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 4. 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 dels membres del comitè instructor.