

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



Índex

1. Objectiu.....	4
2. Abast.....	4
3. Declaració de principis	4
4. Definicions	8
4.1. Definició de violència en el treball	8
4.2. Definició de violència ocupacional o física.....	8
4.3. Definició d'assetjament laboral (mobbing)	10
4.4. Definició d'assetjament sexual.....	11
4.5. Definició d'assetjament per raó de sexe (discriminatori)	12
4.6. Definició d'assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere	13
4.7. Ciberassetjament	14
5. Mesures preventives	15
6. Desenvolupament	17
6.1. Procediment d'actuació interna.....	17
6.1.1. Presentar una queixa	17
6.1.2. Denúncia interna	17
6.1.3. Denúncia externa.....	17
6.2. Intervenció	18
6.3. Investigació.....	18
6.4. Informe de conclusions	19
6.5. Resultats	19
6.6. Confidencialitat	20
7. Obligacions legals i responsabilitats	20
7.1. Obligacions	20
7.2. Responsabilitats	21
8. Referències legals i normatives	22
9. Documentació vinculada.....	23
10. Disposició final	24
Annex I. Acta de designació de la persona de referència	25

Procediment d' actuació

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

Annex 2. Acta de designació de l' òrgan o persona que assumeix la instrucció de la denúncia	26
Annex 3. Model de denúncia interna.....	28
Annex 4. Model de denúncia d' origen extern.....	29
Annex 5. Model d' informe d' instrucció	32

1. Objectiu

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

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.

El protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI s'aplicarà a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplicarà als qui demanen un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

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 denunciante 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 i/o discriminació sexual, per raó de sexe, identitat sexual, expressió 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, essent considerada com a falta laboral. Aquesta empresa es compromet a fer ús dels seus poders directiu i disciplinari per protegir les seves persones treballadores.

La Direcció General regularà, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament, de la discriminació 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 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 en el treball.

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

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 el suport a totes les activitats previstes en el present protocol.
- Divulgar el seu 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, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.
- 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 seu procés de resolució.
- Aplicar les mesures sancionadores que se'n derivin 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 la seva protecció.
- Desenvolupar campanyes de sensibilització, per mitjà de xerrades, jornades, fullets, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s'estimi necessari, fent esment a l'aclariment dels conceptes d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i violència en el 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 les quals 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 fos necessari, a la realitat canviant.

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

Principis rectors i garanties del procediment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis establerts en aquest protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que endevinin la persona agredida.
- Contradicció per tal de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa l'ha de restituir en les seves condicions anteriors, si així ho deumés.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

TOLERANCIA CERO

con el **acoso sexual** y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral

ESTA EMPRESA:

- 1** Está comprometida con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 2** Adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
- 3** No tolera ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, clientela, proveedores/as, y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la empresa.
- 4** Vela por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.
- 5** Aplica, de forma diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 6** Dispone de un protocolo de actuación contra el acoso para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
- 7** Facilita información y formación a las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.
- 8** Arbitra procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
- 9** Aplica medidas disciplinarias severas ante situaciones probadas de acoso.
- 10** Pone a disposición de las personas interesadas modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, protección de datos y celeridad del procedimiento de investigación.

DEPÓSITO LEGAL B-8398-2017

¡COLABORAD, ES TAREA DE TODOS/ASI!
#SENSEVIOENCIESALAFEINA #TOTHOMHISOM



En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.



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_CAST_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 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, III i IV), 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 4 grups, en funció dels qui són les persones implicades i del tipus de relació existent entre elles.

Violència tipus I o violència externa; violència tipus II o violència de serveis; violència tipus III, també anomenada violència relacional o interna; i violència tipus IV, quan la violència és externa però la relació entre la persona treballadora i la persona agressora és de caràcter personal.

Classificació de la violència (CAL/OSHA, 1995).

VIOLENCIA	TIPUS DE VIOLENCIA	TIPUS DE RELACIÓ	EXEMPLES DE SUCESSOS VIOLENTS	EXEMPLES DE SECTORS I COL·LECTIUS
Externa	Tipus I	No hi ha relació professional o de servei. No hi ha relació interna (laboral o estatutària). No hi ha relació personal.	Atracament, robatori.	Banca, caixes d'estalvis, comerç, transport, joieries, argenteries, defensa, personal de benzineres, vigilància i seguretat, entre d'altres.
	Tipus IV	No hi ha relació professional o de servei. No hi ha relació interna (laboral o estatutària). Sí que hi ha relació personal.	Acte violent de persones de l'entorn proper a la persona treballadora.	Transversal.
De serveis	Tipus II	Sí que hi ha relació professional o de servei.	Acte violent de clientela, pacients,	Sanitari, serveis socials, educació, hostaleria,

VIOLENCIA	TIPUS DE VIOLENCIA	TIPUS DE RELACIÓ	EXEMPLES DE SUCCESOS VIOLENTS	EXEMPLES DE SECTORS I COL·LECTIUS
		No hi ha relació interna (laboral o estatutària). Pot o no existir relació personal.	alumnat o altres persones usuàries.	administració pública, defensa, personal repartidor d'entrega a domicili mitjançant plataformes digitals (riders), entre d'altres.
Relacional o intern	Tipus III	Sí que hi ha relació professional o de servei. Sí que hi ha relació interna (laboral o estatutària). Pot o no existir relació personal.	Acte violent de companys/es de treball, tinguin o no superioritat jeràrquica o altres persones treballadores concurrents en els llocs de treball quan hi ha concurrència d'activitats en el centre de treball.	Transversal.

Les violències tipus I i IV, o externa, es caracteritzen per l'absència de relació professional o de servei entre la persona agressora i la persona treballadora agredida. Un dels successos violents més característics d'aquest tipus de violència és l'atracament o robatori.

La violència tipus II o de serveis es caracteritza per l'existència d'una relació professional o de servei entre la persona que causa l'acte violent i la persona treballadora. Els factors de risc associats a aquest tipus de violència poden diferir dels associats a les violències tipus I i IV, ja que en aquest cas el risc sol generar-se durant la pròpia prestació del servei.

El succés violent d'origen extern pot ser caracteritzat de la mateixa manera que el d'origen intern. En aquesta línia, el succés pot ser:

- **Verbal:** ús de la paraula per la persona agressora per ofendre, insultar, injuriar, difamar, desacreditar, ridiculitzar, ultratjar, amenaçar, intimidar o atemorir, entre d'altres, la persona treballadora.
- **Físic:** suposa l'ús de la força física per produir danys. Exemples d'aquest tipus de conductes poden ser una patada, bufetada, empenta, punyeta, cop o aranya, atacs amb algun objecte contundent o tallant, amb armes blanques o de foc o mitjançant el recurs a qualsevol altre tipus d'element o substància capaç de causar dany o lesions físiques a la persona treballadora.
- **Simbòlic:** és un atac subtil en forma d'invasió de l'espai personal, d'intrusió en llocs no autoritzats, de realització de gestos intimidatoris, d'ostentació d'armes, entre d'altres.
- **Econòmic:** abasta l'apropiació, deteriorament o destrossa d'objectes i pertinences del centre de treball o particulars del personal empleat en el mateix, la manipulació sense consentiment d'instrumental de treball o de mobiliari de l'organització, el xantatge amb no pagar un servei, entre d'altres.

Les condicions de treball són les característiques del mateix que poden tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut de la població treballadora. En el cas de la violència d'origen extern, les condicions de treball psicosocials tenen una gran importància en la materialització de la violència d'origen extern, principalment en la violència de serveis (tipus II). A més, les característiques generals dels centres de treball i l'entorn també s'han de tenir en compte els factors i condicions de treball psicosocials per prevenir aquest tipus de violència.

Font i més informació: NTP 1215

<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/38-serie-ntp-numeros-1215-a-1250-ano-2025/ntp-1215-violencia-en-el-trabajo-de-origen-externo-2025>

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/s que actua/n davant aquella/s des 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, mancada de 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 propi assetjador, entre les quals 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-lo, tant verbalment com per escrit.
- Les actuacions que tendeixen a evitar que la víctima tingui possibilitat de mantenir contactes socials, com assignar-li llocs de treball que l'aïllin dels seus companys o prohibir als companys parlar amb la víctima.
- Les actuacions o rumors dirigits a desacreditar o impedir a la víctima mantenir la seva reputació personal o laboral, com són ridiculitzar o calumniar 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.

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

- Les actuacions dirigides a reduir l'ocupació de la víctima i la seva ocupabilitat com són no assignar-li cap feina, 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-lo malintencionadament, a realitzar treballs perillosos o especialment nocius per a la salut o amenaçar-lo o agredir-lo físicament.

Produïda la conducta abans tipificada, correspon a cada persona determinar el comportament que li resulti inacceptable i ofensiu, i així ho ha de notificar a l'assetjador/a, per si mateix o per terceres persones de la seva confiança i en tot cas, pot utilitzar el procediment que per a aquestes finalitats 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 què 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 es pot deure, entre altres causes, a enveges, gelosies, 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 al de la víctima.

Aquest tipus d'assetjament pot ocórrer en situacions en què una persona treballadora ascendeix i passa a tenir com a subordinats els que anteriorment eren els seus companys. També pot ocórrer quan s'incorpora a l'organització una persona amb un rang superior, desconeguda de l'organització o les polítiques de gestió de la qual 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, palmadetes o pel·lícules o rocs 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 inclosos 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 d'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 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 d'ell, es força un empleat a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions del treball.

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, a l'ocupació continuada, 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 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 es produeix fora del mateix haurà de provar-se que la relació és per causa directa o com a conseqüència lligada al treball.

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 la 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 realitzi amb el propòsit o l'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 considerarà també acte de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o 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 tall d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora s'enumeren alguns comportaments que, de forma directa o en combinació amb altres, poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual:

- Contacte físic deliberat, no sol·licitat i innecessari com ara rocs, tocaments, palmades o pells.
- 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 tot i 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 de l'anteriorment exposat com a exemples, però dutes a terme a les xarxes socials i/o mitjançant mitjans telemàtics.

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

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona, home o una 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 dirigir-se a persones d'un determinat sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.

- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del seu sexe.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat, paternitat o assumpció d'altres cures familiars i 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 en el mateix, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

Se citen a tall d'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 la feina feta amb raó en la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions amb raó en la seva orientació sexual.
- Tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o identitat de gènere.
- Utilitzar l'humor lesbòfob, homòfob o bífob

Se citen a tall d'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 el qual s'identifiqui.
- Usar humor trànsfob o intèrfob.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó d'identitat de gènere.

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

4.7. Ciberassetjament

Ciberassetjament: també denominat 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 seva velocitat i el seu abast.

A tall d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora s'enumeren alguns comportaments que, de forma 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, de missatgeria instantània

o de fotografies d'una persona alterades digitalment. Es poden incloure també 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 o publicar material comprometedor sobre ella, 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 a fi de promoure rumors difamatoris.
- Assetjament cibernètic o cyberstalking: conducta repetida de fustigació i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciberseguretat. S'inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona tema per la seva seguretat.
- Violència digital: S'inclou la violència exercida per mitjans tecnològics per part de tercers aliens a l'organització (com amenaces, insults o extorsió sexual per xarxes socials, correu electrònic, videotrucades, etc.) tal com es contempla en la NTP 1215 i en la Llei Orgànica 10/2022.

5. Mesures preventives

Es posaran en marxa 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.

Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball. Es prohibeix l'ús d'expressions i modals 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 comandaments hauran de tenir especialment encomanada la tasca d'evitar que es produeixi qualsevol tipus d'assetjament i/o discriminació sota el seu poder d'organització.

Aquesta política ha de ser coneguda tant per les persones treballadores de l'empresa com per terceres persones alienes a la mateixa (clientela, proveïdors o un altre tipus de persones usuàries).

L'empresa adoptarà accions legals davant qualsevol agressió o coacció al personal treballador, incloent responsabilitats de tipus penal, en el seu cas.

AVALUACIÓ PERIÒDICA

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

Avaluació periòdica dels factors de risc psicosocial i de les característiques generals dels centres de treball i el seu entorn.

FORMACIÓ

En línia amb el compromís de tolerància zero, cap a qualsevol conducta constitutiva d'assetjament i/o discriminació, aquesta matèria serà inclosa en els programes de formació existents a 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/o discriminació, i que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra aquest.

El personal de l'empresa ha de rebre formació específica i ser entrenat per detectar possibles senyals de risc de violència d'origen extern i conèixer els efectes adversos que pot tenir aquest tipus de violència, per tal que puguin reconèixer els perills, actuar de forma adequada o canviar el comportament en cas de no ser adequat. El personal ha d'estar entrenat per saber com actuar en cas de violència externa i com activar en el seu cas els dispositius de seguretat (alarma silenciosa, etc.). Són també importants les assessories i l'acompanyament per part de la direcció de l'empresa, així com l'ajut jurídic en tot cas.

CODIS DE CONDUCTA

Recopilar, distribuir i aplicar guies o codis de conducta, així com campanyes gràfiques o escrites, en els quals s'expliquin les obligacions i els drets de les persones usuàries/externs.

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, confidencialitat i dignitat de les persones afectades.

La denúncia es pot presentar per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi.

En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

En cas d'episodis de violència d'origen extern, s'activarà igualment el present protocol, incloent la recollida de proves, testimonis i documentació audiovisual si n'hi hagués. Caldrà classificar el tipus de violència externa, el seu canal (presencial o digital) i si ha tingut conseqüències físiques, psíquiques o materials.

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(s) figura(s) de la persona de referència, la missió de la 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) se sol·licitarà que s'obri un procés de denúncia i investigació.

Es presentarà la denúncia davant la persona de referència establerta a 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.

En qualsevol moment del procés, la persona presumptament assetjada podrà utilitzar qualsevol de les vies legals que ofereix l'ordenament jurídic.

6.2. Intervenció

Amb caràcter urgent, la persona de referència que rebí la denúncia la posarà 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.

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

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. 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 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. En les reunions de seguiment, durant la fase d'investigació, hauran de ser 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 el/la denunciat/da que també podrà assistir acompanyat/da d'un/a representant sindical o d'una persona de confiança, sense la presència de la persona denunciant.

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.

En cas d'episodis comesos per persones externes a l'empresa, es coordinarà amb el servei de prevenció i/o amb l'autoritat competent per valorar mesures de protecció externa, denúncies policials, gestió de l'anonimat o confidencialitat si s'estima necessari.

6.4. Informe de conclusions

L'informe recollirà les conclusions de la fase de recerca 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 o violència.
- Proposta de mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts.

6.5. Resultats

En el supòsit que es conclogui 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 se sobreseguí, 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 millora o 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 Responsable de personal perquè obri l'expedient disciplinari corresponent.

Si els fets imputats poguessin derivar-se 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 és necessari, de la mútua d'accidents de treball i del servei de vigilància de la salut.

La comissió d'investigació haurà de supervisar la situació posterior 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.

Quan els fets siguin constitutius de violència externa, s'haurà d'investigar i notificar com a accident laboral si s'han produït danys físics o psicològics, conforme al sistema Delt@ (codis 110 i 111). Així mateix, es realitzarà un registre intern per facilitar el seguiment de casos repetitius o reincidents.

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 de recerca 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 procés se seguirà el que estableix la normativa de protecció de dades personals.

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 elenc 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 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 ja la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
- d) Garantir la confidencialitat i possibilitat de represàlies cap a la persona presumptament assetjada durant tot el procediment, com ara evitar la confrontació directa entre víctima i presumpte assetjador/da, 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 de les seves 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 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 en el capítol tres.

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

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, per la qual cosa s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (en endavant TRLISOS), 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:

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

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, d'una banda, l'article 173 del Codi penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena 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 en el treball, 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 les 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 al voltant del tema, i garantir uns estàndards de conducta pròpia i en amb els altres que no siguin ofensius.

Ahora, 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 eradicar 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 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.
- Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
- NTP 1215 (2025): Violència en el treball d'origen extern. INSST.
- Conveni 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball.
- Criteri Tècnic 104/2021 i 87/2011 de la ITSS.

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 de denúncia d'origen extern
- Annex 5: Model informe instrucció.

10. Disposició final

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

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

En Sitges a _____ de _____ de 2025

Signatura: Persona de
referència

Mònica Garcia Massagué

Signatura: Representant
persones treballadores

Nom: _____

Signatura: Representant
empresa

Mònica García Massagué

Annex I. Acta de designació de la persona de referència

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

La persona de referència en la nostra organització és:

Nombre: MÒNICA GARCIA MASSAGUÉ	
Telèfon: 687 51 29 64	Correu electrònic: monica.garcia@sitgesfilmfestival.com

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

a) Ajudar la persona que pateix 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).

a) 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 palès que la queixa s'està tractant amb rigor).

Aquest tipus d'intervenció pot facilitar una resolució molt 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:

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

Signatura: Persona de referència Mònica Garcia Massagué	Signatura: Representant persones treballadores Nom: _____	Signatura: Representant empresa Mònica Garcia Massagué
--	--	---

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(s) 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:

Número: Jaume Marfà Badaroux	
Telèfon: 93 120 57 29	Correu electrònic: jmb@marfa-badaroux.com

Nom:	
Telèfon:	E-mail:

Nom:	
Telèfon:	E-mail:

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

Signatura: Persona de referència Mònica Garcia Massagué	Signatura: Representant persones treballadores Nom: _____	Signatura: Representant empresa Mònica Garcia Massagué
--	--	---

FUNCIONS

Aquest òrgan o persona ha 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 a l'annex 3.
- Informar 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 ja 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 els serveis de prevenció i els delegats o delegades de prevenció i els i les representants dels treballadors, sempre que l'afectat/ada 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 els 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 cal, es poden assessorar 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 en la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, etc.) ja quines conclusions s'ha arribat.

Mesures cautelars de protecció

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

Avaluar les proves i prendre decisions

L'informe de recerca s'adreçarà a una comissió específica formada per:

- representants de la direcció,
- representants de les persones treballadores / delegat/ada 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 per tal d'identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació

Informar del resultat

La direcció informarà 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.

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

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:	
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 aplica.

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.

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

Annex 4. Model de denúncia d'origen extern

(Document d'ús intern)

Número d'expedient: _____

Persona que interposa la denúncia (persona agredida)

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

Perfil de la persona agressora

Sexe, edat o aproximació, entre d'altres. Tipus de relació amb la persona agredida: professional o de serveis, interna o personal. Es podria identificar com a "Relació habitual" si hi ha una relació continuada com a mínim de 3 mesos entre els agents implicats.

Descripció dels fets

Concretar el motiu, indicar dates, durada, freqüència, adjuntar documentació justificativa, si aplica.

Lloc dels fets

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

Característiques de l'agressió

Tipus d'agressió:

- *Agressió física: indicar tipus de lesió, abast i arma utilitzada, si escau.*
- *Agressió verbal: indicar tipus d'insults o vexacions, amenaces, coaccions, gestos, etc.*
- *Agressió simbòlica: indicar tipus d'actes i si va unida o no a l'agressió física i/o verbal.*
- *Agressió econòmica: indicar desperfectes en béns de les persones treballadores i/o de l'organització.*
- *Agressió sexual.*
- *Agressió per mitjans telemàtics. Factors de risc: condicions de treball psicosocials i característiques dels centres de treball, entre d'altres.*

Altres dades: data, lloc i hora de l'agressió, torn, entre d'altres.

Causes al·legades en l'agressió

Relacionades amb les demandes de la persona aliena a l'organització (exemples):

- *Demanda d'atenció sense cita prèvia o fora d'horari.*
- *Demanda d'atenció immediata.*
- *Demanda sense presentar la documentació.*

Relacionades amb l'atenció rebuda per la persona aliena a l'organització (exemples):

- *Desacord en els temps d'espera.*
 - *Desacord per falta d'informació i/o comunicació adequada.*
 - *Desacord amb el tracte rebut (generalment, per part de la víctima o en el seu defecte per l'organització).*
 - *Desacord amb les normes internes de l'organització quant a la gestió del servei.*
- Insatisfacció amb el servei rebut o producte adquirit. Intent de robatori/atracament.*

Causes alienes a l'organització o a l'assistència prestada (exemples):

- *Discussió entre persones usuàries, pacients, clientela, etc.*
- *Estat o condició de la pròpia persona agressora (estat d'agitació per trastorns mentals, consum de substàncies i/o problemes personals).*

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

Data: 28/5/2025

ID del document: G01.03.F11.202504

Repercussions del succés violent

Conseqüències sobre la salut de la persona treballadora:

- *Lesió física, problemes de salut mental...*

Nivell assistencial rebut:

- *Atenció primària, atenció hospitalària...*

Conseqüències sobre l'organització:

- *Interrupció de la jornada, baixa... Si causa Incapacitat Temporal, s'hauria d'especificar un criteri de durada, recaiguda, etc.*

Actuacions postincident:

- *Mesures preses per l'organització amb termini d'actuació.*

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 5. 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 s'escau, d'accions disciplinàries i/o mesures a adoptar
- Signatura dels membres del comitè instructor.