



## **1. Per Què?**

### **1.1 Introducció i objectius**

Totes les persones tenen dret a rebre al treball un tracte respectuós i digne, a la salut, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. La presència de conductes d'assetjament, i concretament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, per identitat de gènere o per expressió de gènere en l'entorn laboral suposa un fenomen que atempta contra drets fonamentals bàsics de la persona.

Des del grup TERSA es vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur, respectuós i unes relacions laborals basades en la llibertat per a totes les persones. És per això que es manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives, les quals no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància. No han de ser ignorades i seran sancionades.

Aquest protocol té com objectiu principal establir les actuacions necessàries per prevenir, detectar i resoldre els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Es troba distribuït centrant-se en la definició dels conceptes i exemples; les actuacions preventives mitjançant les mesures d'informació, sensibilització i formació; i el procediment a seguir.

## **2. On?**

Aquest protocol és d'aplicació a totes les unitats de negoci del grup TERSA.



### 3. Qui?

	Comissió d' Igualtat	Comitè de Direcció	Comissió d' Investigació	Empresa externa	Persones de referència
Elaboració i actualització del Protocol d'assetjament sexual i per raó de de sexe	R	I			
Assessorament i acompanyament	C				R
Gestió denúncia			R		
Investigació			C	R	
Actuacions preventives	R				

R: responsable

C: Col·laboradora

I: Informada

### 4. Per començar

#### 4.1 Definició de conceptes

##### A. Assetjament sexual

L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.


A tall d'exemple, i sense ànim excoient ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

##### Verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

##### No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 4 de 16

- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

### **Físic**

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

### **B. Assetjament per raó de sexe**

L'assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.


Per tant, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs, maternitat i paternitat (com pot ser per adopció o maternitat subrogada) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional
- Assignar taques sense sentit o impossibles d'assolir
- Sabotejar la feina feta o impedir – deliberadament- l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 5 de 16

### C. Modalitats en l'assetjament

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius d'afectes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Assetjament **horitzontal**: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.
- Assetjament **vertical descendent**: conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament **vertical ascendent**: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.


També es pot distingir entre:

- **Assetjament d'intercanvi quid pro quo**: l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral. És a dir, tota persona jeràrquicament superior.
- **Assetjament ambiental**: prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

A la vegada durant l'abordatge de les conductes d'assetjament és rellevant utilitzar un enfoc interseccional tenint en compte els diferents eixos d'opressions i desigualtats estructurals que interaccionen en la persona. Per tant, s'han d'abordar les formes en què el racisme, el patriarcat, l'opressió de classe, la diversitat funcional i altres sistemes de discriminació creen desigualtats que estructurin les posicions en les que ens ubiquem.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Grup TERSA però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

Les conductes d'assetjament poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa).

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 6 de 16

## 5. Què?

### 5.1 Actuacions preventives: Informació, sensibilització i formació

Grup TERSA es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el personal i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar i informar en la detecció de qualsevol situació.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat una vegada a l'any.
- Aplicar mesures disciplinàries.

La plantilla rebrà semestralment un correu de recordatori del Protocol i del procediment de comunicació i denúncia tenint en compte dates rellevants (8M o 25N), així com notícies d'interès. En aquest correu s'adjuntarà el link del protocol i es treballaran aspectes vinculats amb la prevenció de l'assetjament.

Un cop aprovat i registrat es farà una formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats a tot el personal del Grup TERSA, així com una campanya que es realitzarà anualment mitjançant cartells o animacions. Tot el personal de nova incorporació rebrà una sessió explicativa del Protocol d'Assetjament.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar i per això es trobarà publicat a la Intranet.



## 5.2 Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte que tots els procediments d'intervenció garanteixin:

### Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

### Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

### Suport de persones formades

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

### Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

### Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

### Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.



### **Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

### **Vigilància de la salut**

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

## **5.3 Drets i obligacions**

Grup TERSA té plena responsabilitat per garantir el dret a totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les **obligacions** de totes les persones amb **responsabilitat de direcció són:**

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa
- Mantenir la confidencialitat dels casos

Per part de la **representació de les persones treballadores:**

- Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de que tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.
- Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:



- a. Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol
- b. Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- c. Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc
- d. Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació
- e. Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts
- f. Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe
- g. Garantir l'aplicació efectiva de les sancions
- h. Garantir la confidencialitat dels casos

Per part de les **persones treballadores**:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe
- L'obligació de tractar els altres amb respecte
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions
- L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de que es tingui coneixement i el deure de confidencialitat
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna

#### **5.4 Orientacions pràctiques**


Grup TERSA vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et **sents assetjat/da, molestat/a pel comportament d'alguna persona** amb qui et relaciones per raó de la teva feina – company/es, comandaments, clientela, proveïdors/es- aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- Demanar suport: Cada empresa ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (apartat G. Assessorament i assistència)
- Informar-te, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Si **observes que alguna persona de l'empresa es comporta** d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o si alguna persona del teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament



	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 10 de 16

hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho. Per això, la persona que sigui testimoni de la situació ha de:

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació
- Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o denúncia interna

### **5.5 Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència**

L'empresa es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part del Grup TERSA però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

D'acord amb la representació de les persones treballadores de cada empresa, s'han nomenat dues persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquestes persones de referència es poden identificar en **l'annex I per TERSA, l'annex II per SEMESA, l'annex III per SIRESA.**

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució
- Informar dels drets i obligacions
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència per resoldre el problema

Els nomenaments es faran per 2 anys amb possibilitat de renovació.

### **5.6 Fases del procediment d'actuació**

En aquestes situacions s'articulen dues vies de resolució:

- Via interna
- Via externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal)


#### **Fase 1: Comunicació i assessorament**

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de **tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 11 de 16

- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (apartat G. Assistència i assessorament)

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

- A. Informar i assessorar la persona afectada.
- B. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- C. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- 1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
- 2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
- 3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar una còpia de tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En el cas que una altra persona observi una conducta d'assetjament s'ha de posar en contacte amb la persona de referència per valorar com es procedirà.

## **Fase 2: Denúncia interna i investigació**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació formada per la direcció i les representants de les treballadores, els annexos I,II i III es poden identificar les persones que formen part d'aquesta



comissió. Les funcions d'aquesta Comissió d'investigació seran rebre la denúncia i remetre tota la informació a l'empresa externa que gestionarà la investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna segon el registre *P-GT-033-FA-Model de denúncia interna*.


L'empresa externa que investiga la denúncia té com a funcions principals:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat adicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i les possibles mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 13 de 16

qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
  - Conclusions.
  - Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot 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.

### **Fase 3: Resolució**

Segons l'informe vinculant elaborat per l'empresa externa, la direcció de l'empresa emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels **20 dies laborables** des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
  - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Arxivament de la denúncia. No obstant, es poden no trobar evidències però sí indicis, i en aquest cas PRL haurà d'actuar realitzant un informe psicosocial.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

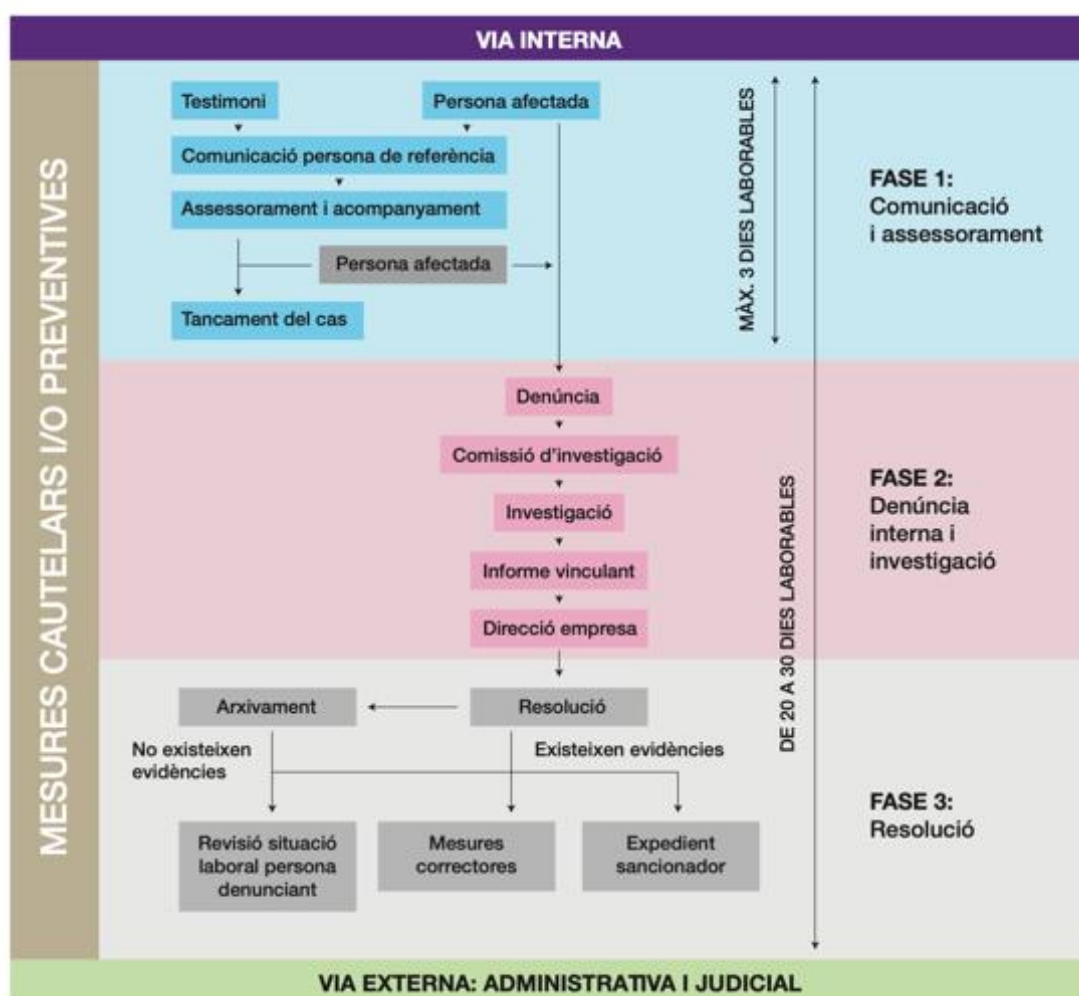
Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.




Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació s'ha d'iniciar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



\*Extret de la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball)

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 15 de 16

### **5.7 Sancions i accions correctives**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària. Aquestes conductes poden ser qualificades com a faltes lleus, greus o molt greus.

Les conductes de represàlies contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

Pel que fa a les sancions s'atendrà a la regulació del conveni i Estatut dels Treballadors/es.


### **5.8 Seguiment i avaluació del protocol**

Per fer el seguiment es reunirà la Comissió d'Igualtat un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest cas s'elaborarà un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari. En aquesta reunió també es valorarà la necessitat d'actualització o modificació del propi Protocol.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores. Aquest nombre es subdividirà entre si la comunicació ha sigut realitzada per la persona afectada o per terceres persones.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

El resultat de l'informe s'entregarà a la representació legal de les persones treballadores.

	Procediment per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	Cod: P-GT-033
		Edició: 00
		Data: 11/2021
		Pàg.: 16 de 16

## 5.9 Referències normatives

Per la realització d'aquest protocol s'han tingut en compte les normatives següents:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i les recentment aprovades
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

## 6. Registre

Registre	Custodia	Temps Arxiu
P-GT-033-FA-Model de denúncia interna	Comissió d'Investigació	5 anys