

# **Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere**

KREUM, S.A.

<b>Data d'aprovació</b>	20/10/2022
<b>Versió del document</b>	Versió 1

<b>TAULA DE MODIFICACIONS DEL DOCUMENT</b>		
<b>Versió</b>	<b>Data de modificació</b>	<b>Modificació realitzada</b>
0	14/10/2022	Document de creació.
1	20/10/2022	Constitució de la comissió de negociació del protocol (Acta 1).
1	20/10/2022	Aprovació del protocol i dels models annexos (Acta 2).
1	20/10/2022	Designació de les persones de referència (Acta 3).
1	20/10/2022	Designació de la comissió d'abordatge de l'assetjament (Acta 3).

Amb la col·laboració de:

**TEIXIDÓ**  
ASSOCIATS

**Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere**

1. Declaració institucional i política empresarial de tolerància zero .....	4
2. Objectius .....	6
3. Àmbit objectiu, personal i temporal d'aplicació.....	8
4. Marc legal .....	10
5. Definicions: Violència en l'àmbit laboral i tipologies d'assetjament.....	20
6. Modalitats d'assetjament.....	24
7. Principis i garanties.....	26
8. Drets i obligacions de la direcció, de les persones treballadores i de la seva representació legal	28
Drets laborals específics de les víctimes de violència de gènere.....	29
9. Vies de resolució.....	30
10. Subjectes del procediment.....	32
COMISSIÓ D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT DE KREUM, S.A.....	34
11. Via interna: El procediment .....	36
FASE 1. Comunicació i assessorament .....	38
FASE 2. Denúncia interna i investigació .....	40
INDICACIONS PER REALITZAR LES ENTREVISTES .....	42
FASE 3. Resolució .....	44
12. Via externa. ....	46
13. Mecanismes de difusió del protocol i mesures de prevenció. ....	48
Acta de constitució de la comissió ad hoc de negociació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	50
Acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.....	52
Acta de designació de les persones de referència i els membres de la comissió d'abordatge.....	54
Annex 1 – Model de denúncia interna.....	56
Annex 2 – Model d'informe de la comissió d'investigació.....	58
Annex 3 – Model de Consentiment informat per a l'abordatge de les situacions d'assetjament en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o de gènere.....	60



## 1. Declaració institucional i política empresarial de tolerància zero

L'empresa **KREUM, S.A.** manifesta el seu compromís d'assolir que els seus espais de treball siguin segurs i lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. Així mateix, manifesta el compromís i la seva política empresarial de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries o abusives. No han de ser ignorades i seran sancionades amb contundència.

L'objectiu és que totes les relacions interpersonals i professionals estiguin basades en la llibertat i el respecte a la dignitat i integritat física i psíquica de les persones treballadores, clientela, proveïdors/ores i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'empresa.

Per aquest motiu s'ha elaborat aquest protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució d'aquestes situacions. Arbitra els procediments específics interns per vehicular les comunicacions i denúncies tot garantint la confidencialitat, protecció de dades i celeritat del procediment d'investigació:

Per implementar-lo, s'assumeix que és necessària la implicació de totes les persones que integren l'organització amb l'assumpció de compromisos individuals i col·lectius, tenint en compte les responsabilitats de cadascú. Es demana que:

- S'evitin aquelles accions, comportaments o actituds que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries.
- S'actui de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, no ignorant-los, tolerant-los, deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones de referència, donant suport a les persones que les puguin estar patint.

Si sents que estàs sofrint assetjament o has detectat un comportament molest pots:

- REBRE L'ASSISTÈNCIA DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA: A través d'una comunicació pots demanar l'assistència del personal especialment format per acompanyar-te, informar-te dels teus drets, conèixer el procediment i, si escau, ajudar-te a presentar la denúncia.
- PRESENTAR UNA DENÚNCIA INTERNA: S'activarà el procediment d'investigació per aclarir els fets i abordar la situació proposant les mesures sancionadores i correctores pertinents.

A més, atès l'impacte que poden tenir altres violències com la de gènere en les dones treballadores de l'empresa, aprofitant la visibilitat del document i dels seus mecanismes de difusió, s'incorpora un apartat on es recullen els drets reconeguts a les víctimes de violència de gènere per tal de conciliar les seves obligacions laborals amb les seves necessitats de protecció i recuperació integral.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'Igualtat formada ad hoc per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

Lleida

20 d'octubre de 2022



## 2. Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. La finalitat explícita és la d'erradicar aquest tipus de conductes en l'empresa. Per tant, el protocol pretén ser un **instrument per a la prevenció, detecció, actuació i resolució d'aquests casos**.

Els objectius específics són:

### 1. CREAR UN ENTORN DE TREBALL RESPECTUÓS:

- A) Facilitant que les persones treballadores prenguin consciència del seu comportament per evitar les accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- B) Promovent un entorn laboral en què dones i homes respectin mútuament la seva llibertat, integritat i dignitat.
- C) Promovent mètodes de gestió i d'organització que dificultin la violència vers les dones.

### 2. EXPLICITAR LA POLÍTICA EMPRESARIAL DE TOLERÀNCIA ZERO:

- A) Disposant d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per atendre i resoldre les situacions d'assetjament amb la màxima celeritat i dintre dels terminis establerts en el protocol.
- B) Establint les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- C) Establint les mesures de comunicació i difusió del protocol.
- D) Regulant els mecanismes de seguiment i avaluació de la política de l'empresa per tal de garantir la seva eficàcia.
- E) Garantint que es respecten els principis d'actuació per oferir un tracte just i confidencialitat de les persones afectades.

### 3. INFORMAR, SENSIBILITZAR I FORMAR:

- A) Sobre l'abast i els drets i deures que estableix el protocol.
- B) Sobre les diferents tipologies d'assetjament tipificades específicament (assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o per identitat de gènere).
- C) Identificant els col·lectius i subjectes en els quals reforçar la formació (persones que s'incorporen a l'organització, persones amb responsabilitat directa en el procediment i persones amb responsabilitats directives i de comandament).





### 3. Àmbit objectiu, personal i temporal d'aplicació

#### Àmbit objectiu:

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de **KREUM, S.A.**

En cas d'inexistència de protocol específic, també serà d'aplicació a les altres formes de violència en l'àmbit laboral i per la resta de tipologies d'assetjament laboral i discriminatori.

#### Àmbit personal:

**Totes les persones treballadores de l'empresa resten subjectes a les estipulacions del protocol**, sigui quina sigui la seva funció en l'organització i el seu nivell jeràrquic.

El protocol desplegarà els seus efectes brindant protecció a:

- La plantilla davant conductes d'assetjament per part d'altres persones treballadores.
- La plantilla davant conductes d'assetjament per part de persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.
- La clientela, proveïdors/ores, personal de pràctiques i/o becaris/es i altres persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe, davant conductes d'assetjament per part de persones treballadores de l'empresa.

En aplicació dels **mecanismes de coordinació empresarial**, l'empresa informará a les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment. Quan es detecti un cas d'assetjament entre persones treballadores i personal d'una empresa externa contractada, hi haurà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que es considerin oportunes.

#### Àmbit temporal:

El present protocol serà **vigent a partir del dia següent de la seva aprovació**, sens perjudici que, en funció de les necessitats que es detectin o es derivin de modificacions normatives i legislatives, es pugui modificar o incorporar accions després de la negociació corresponent.



## 4. Marc legal

### Conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa KREUM, S.A.:

- Resolució d'11 de març de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per als anys 2020 a 2021 (Codi de conveni núm. 25000245011993)<sup>1</sup>:
  - Clàusula addicional tercera

**Concepte.** - Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga –o estigui en condicions de saber— que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta davant de les mateixes del qual pot determinar una decisió que afecti a la seva feina o a les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha fet clares mostres de rebuig, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

**L'assetjament sexual d'intercanvi.** - En aquest tipus de persecució, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació bé per accedir al mateix, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que d'una o una altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral –la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte— a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

**L'assetjament sexual mediambiental.** - En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i el suficientment greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, al seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a un tipus de pressió en el seu treball –per actituds de connotació sexual— que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal –de naturalesa psicològica— i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

**Expedient informatiu.** - L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual i adoptarà les mesures oportunes a tal efecte –entre altres l'obertura d'expedient contradictori—.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

<sup>1</sup> En el Conveni col·lectiu es troba definit les diferents tipologies d'assetjament sexual.

La denúncia donarà lloc a la immediata **obertura d'expedient informatiu** per part de l'Empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de la persecució denunciada, per al que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la **representació dels treballadors/es** la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les indagacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se les diligències que puguin considerar-se aclaridores per a dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés –que haurà d'estar substanciat en un **termini màxim de 10 dies**— guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

A aquests efectes, **l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà estat valorat com falta greu o molt greu**, segons les circumstàncies del cas.

- Resolució de 29 de desembre de 2021, de la Direcció General de Treball, per la que es registra i publica el IV Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (Codi de conveni núm. 99003435011900):
  - Article 65 – Faltes molt greus.

m) **Assetjament sexual:** constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, 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. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

n) **Assetjament moral:** s'entendrà per assetjament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de manera intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

o) **L'assetjament per raó** d'origen racial o ètnic, **sexe**, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenen per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

- Article 66 – Sancions.

*Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents: [...]*

*b) Per faltes greus: amonestació per escrit i suspensió de feina i sou de dos a vint dies.*

*c) Per faltes molt greus: Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou de vint-i-u a seixanta dies. Acomiadament*

- Article 67 – Prescripció.

*Depenent de la seva gradació, les faltes prescriuen als següents dies: [...]*

*b) Faltes greus: vint dies*

*c) Faltes molt greus: seixanta dies*

- Resolució de 9 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la província de Lleida, per als anys 2019 a 2021 (Codi de conveni núm. 25000095011994):

- Article 3 – Dret supletori.

*En tot allò no previst en aquest conveni s'aplicarà el vigent Conveni General del Sector de la Construcció i les altres disposicions legals/normatives vigents en la matèria.*

- Resolució de 21 de setembre de 2017, de la Direcció General de Treball, per la que es registra i publica del Conveni col·lectiu general del sector de la construcció (Codi de conveni núm. 99005585011900):

- Article 97 – Criteris generals.

*L'empresa podrà sancionar, com a falta laboral, les accions o omissions dels treballadors que es produeixin amb ocasió o a conseqüència de la relació laboral i que suposin una infracció o incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la tipificació i graduació de les faltes establertes en el present capítol o en altres normes laborals o socials.*

- Article 98 – Classes de faltes.

*Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses del sector, es classificaran atenent la seva importància i, en el seu cas, a la seva reincidència, **en lleus, greus i molt greus**, de conformitat amb el que es disposa els articles següents.*

- Article 101 – Faltes molt greus.

*Es consideraran faltes molt greus les següents: (...)*

***h) Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus e respecte y consideració als superiors, companys o subordinats.***

- Article 102 – Sancions. Aplicació.

*Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:*

*a) Faltes lleus:*

*Amonestació verbal.*

*Amonestació per escrit.*

*b) Faltes greus:*

*Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.*

***c) Faltes molt greus:***

***Suspensió d'ocupació i sou de setze a noranta dies.***

***Acomiadament.***

- Resolució de 7 d'octubre de 2019, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i es publica el XIX Conveni col·lectiu del sector d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics (Codi de conveni núm. 99002755011981):
  - Article 27 – Faltes i sancions.

***1. Les faltes comeses per les persones treballadores al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa al present article i en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en el que resulti de pertinent aplicació.***

*[...]*

***c) Son faltes molt greus:***

*[...] el maltractament de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys/es o subordinats o subordinades, considerant-se com a tals les **conductes sexistes** legalment tipificades com **assetjament sexual**, i les **conductes d'assetjament moral** també legalment tipificades; [...]*

***2. Les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:***

***c) Faltes molt greus:***

***Pèrdua temporal o definitiva de la categoria professional***

***Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos.***

***Inhabilitació durant dos anys o definitivament per ascendir al sistema de classificació professional de l'empresa.***

***Acomiadament.***

*Per l'aplicació de les sancions anteriors es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat del que cometi la falta, grup i nivell professional i repercussió del fet en les demás persones treballadores i en l'empresa.*

- Article 48 – No discriminació en les relacions laborals. Assetjament i violència en el lloc de treball.

*1. Les parts que firmen del present Conveni, convenen expressament en recordar a les empreses obligades per aquest Conveni que, en les relacions laborals amb les seves persones treballadores, hauran de respectar-se les normes de no discriminació previstes en l'article 17.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o disposició que el substitueixi, amb esment especial a la **no discriminació per raó de sexe** i a l'aplicació de la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en totes les seves disposicions que siguin aplicables a les empreses obligades pel present Conveni i durant el seu període de vigència.*

*2. Les parts que firmen, recomanen als seus representats i representades l'aplicació íntegra del «Acord marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball», signat el 26 d'abril de 2007.*

*A aquest efecte, informen que aquest Acord reconeix que **diverses formes d'assetjament i de violència**, que poden ser físiques, psicològiques i/o sexuals, poden afectar a llocs de treball.*

*Conforme al citat Acord, l'aplicació del qual es recomana, l'assetjament ocorre quan una o més persones treballadores, o un directiu o una directiva, de manera repetitiva i deliberada, abusen, amenacen o humilien a una persona en circumstàncies relatives al treball. La violència ocorre quan una o més persones treballadores o caps o caps, deliberadament, violen la dignitat del cap o cap o de la persona treballadora, afectant la seva salut i/o creant un ambient hostil en el treball.*

*Respecte a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, segons la Llei orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes ja esmentada, **constitueix assetjament sexual** qualsevol comportament, 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; i **constitueix assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

#### **NORMATIVA CATALANA:**

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- LLEI 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- LLEI 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- 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.

#### Article 20: (...)

*2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.*

- LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

*Article 33: Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses*

1. Les empreses han d'adoptar **mesures específiques, negociades** amb la representació legal dels treballadors, **per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**, i també **promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament**.

2. Les empreses han d'**arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament**.

3. **Els representants dels treballadors han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo**.

4. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes.

- LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

## NORMATIVA ESTATAL:

- Constitució Espanyola
- LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

*Article 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina*

1. **Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte**. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

- LLEI ORGÀNICA 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.

*Article 173:*

1. El que infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin **greu assetjament** contra la víctima. (...)



3. Per a apreciar l'habitualitat a què es refereix l'apartat anterior, s'atendrà el nombre d'actes de violència que resultin acreditats, així com a la proximitat temporal d'aquests, amb independència que aquesta violència s'hagi exercit sobre la mateixa o diferents víctimes de les compreses en aquest article, i que els actes violents hagin estat o no objecte d'enjudiciament en processos anteriors.

Article 184:

1. El que sol·licités favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provoqués a la víctima una **situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant**, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.

2. **Si el culpable d'assetjament sexual hagués comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació**, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

- LLEI ORGÀNICA 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Article 12: Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes previstos en l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos les comeses en **l'àmbit digital**.

Així mateix, hauran d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent específicament les sofertes en **l'àmbit digital**.

2. Les empreses podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació.

De les mesures adoptades, d'acord amb el que es disposa en el paràgraf anterior, podrà beneficiar-se la plantilla total de l'empresa qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes en pràctiques. També podran beneficiar-se les becàries i el voluntariat. Així mateix, podran beneficiar-se de les anteriors mesures aquelles persones que prestin els seus serveis a través de contractes de posada a disposició.

Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al seu servei.

Les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar d'això a les seves treballadores. [...]

- REIAL DECRET 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

*Article 4: Drets laborals*

2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la **protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.**

*Article 54: Acomiadament disciplinari*

1. El contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador.

2. **Es consideraran incompliments contractuals:** (...)

c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb ells. (...)

g) **L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.**

- REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

*Article 8: Infraccions molt greus.*

Són infraccions molt greus: (...)

11. Els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors.

13. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquesta direcció.

13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

- LLEI 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- LLEI 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- REIAL DECRET LEGISLATIU 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- REIAL DECRET 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 38 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

- Resolució de 2 de desembre de 2021, de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere, per la qual es publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Igualtat, d'11 de novembre de 2021, relatiu a l'acreditació de les situacions de violència de gènere.

## **NORMATIVA EUROPEA:**

- DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en aspectes de treball i ocupació.



## 5. Definicions: Violència en l'àmbit laboral i tipologies d'assetjament

**VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT LABORAL:** Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa.

**ASSETJAMENT:** L'assetjament pot consistir en qualsevol comportament físic, verbal o no verbal no consentit que té una persona o un grup de persones adreçat a una o diverses persones amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Atenent a la motivació principal expressa o tàcita de la conducta, es poden classificar diferents tipologies<sup>2</sup>:

- **Assetjament sexual:** Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Verbal:
  - Difondre rumors, preguntar o explicar detalls 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.
  - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).
- No verbal:
  - Fer mirades lascives al cos.
  - Fer gestos obscens.
  - Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
  - Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
  - Enviar correus electrònics, cartes, notes i missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Físic:
  - Fer un apropament físic excessiu.
  - Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles la persona de forma innecessària.

---

<sup>2</sup> Les definicions i les conductes descrites no són excloents d'aquelles no mencionades de manera específica.

- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre’s a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

L’assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Assetjament per raó de sexe:** Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d’una persona, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat, indemnitat o condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant humiliant, ofensiu o molest.

A diferència de l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d’adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d’una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Dificultar llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional en equitat per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Dins d’aquest tipus d’assetjament s’inclou qualsevol tracte desfavorable en motiu d’un embaràs o l’exercici dels drets laborals relacionats amb la maternitat, paternitat, l’assumpció d’altres atencions familiars o d’altres drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- **Assetjament moral:** s’entendrà per assetjament moral tota conducta, practica o comportament, realitzada de manera intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d’una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscapse o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s’intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l’entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual. Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.
- **Assetjament per raó de l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere:** Qualsevol comportament basat en l’orientació sexual, la identitat de gènere o l’expressió de gènere d’una persona que tingui la finalitat o provoqui l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals i transgènere,

les persones intersexuales, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

- **Assetjament discriminatori:** Qualsevol comportament realitzat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, quan es produeixin dins de l'àmbit empresarial, amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

## **CARACTERÍSTIQUES COMUNES:**

- Existeix una situació d'abús de poder que impedeix que la persona assetjada pugui sortir de la situació per ella mateixa. Qui el pateix es troba indefens enfront de qui l'intimida, i això té com a conseqüència inseguretat i deteriorament de l'autoestima. L'assetjament pot produir conseqüències perjudicials sobre la salut (estrès, ansietat, cansament, marejos, trastorns de la son, etc.) i en els àmbits familiars, laborals i socials.
- Constitueixen comportaments no desitjats ni volguts per la persona que els rep.
- Generalment seran conductes reiterades i repetitives en el temps i susceptibles de causar danys en la salut de la persona assetjada. Tanmateix, atenent a la gravetat dels incidents, i especialment en l'assetjament sexual, es podrà constatar una situació d'assetjament encara que aquesta no sigui una conducta habitual.
- La falta d'intencionalitat de la persona assetjadora no l'exonera en cap cas de responsabilitat.
- Es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari de treball si té relació amb la feina. Incloent-hi també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa. La qüestió fonamental entre la situació d'assetjament i l'àmbit laboral és que aquesta no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa.
- L'empresa també és responsable en cas que es produeixi en persones externes vinculades a l'empresa: la clientela, proveïdors/ores, persones que formen part d'un procés selectiu per un lloc vacant o estudiants en pràctiques o becaris/àries.





## 6. Modalitats d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

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

En funció que es condicioni o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis, oportunitats, rebre un tracte discriminatori o altres condicions (incorpora el xantatge sexual).
- Assetjament ambiental: Conjunt de comportaments que creen un ambient intimidatori, hostil i ofensiu. Comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix la insistència i la repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).



## 7. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció ha de garantir:

### **Respecte i protecció**

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades podran estar 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 caràcter confidencial. No pot ser divulgada fora de l'àmbit ni finalitats estrictes per les quals s'hagin transmès.
- 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 la 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 ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'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 l'adopció de mesures cautelars (p. ex.: 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 aquesta les ha d'acceptar.

## **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.

## 8. Drets i obligacions de la direcció, de les persones treballadores i de la seva representació legal

### Obligacions de la direcció de l'empresa:

Per protegir les persones treballadores davant l'assetjament, l'empresa té les següents obligacions:

1. Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
  - A no sofrir violència en l'àmbit laboral ni patir assetjament.
  - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
  - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció i abordatge dels casos d'assetjament.

### Drets i obligacions de les persones treballadores:

1. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. En cas de patir-lo, a poder denunciar la situació i sigui resolta de forma eficaç, amb respecte als principis que guareixen el procediment.
2. L'obligació de tractar els altres amb respecte.
3. L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
4. L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament de les quals tingui coneixement.
5. L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
6. El deure de confidencialitat.

### Participació de la representació legal de les persones treballadores – FUNCIONS:

1. Implicació en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i participar en l'elaboració del protocol d'abordatge.
2. Contribuir a prevenir l'assetjament creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
3. Informar la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.
4. Dur a terme mesures de difusió i sensibilització acordades entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
5. Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
6. Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
7. Garantir la inexistència de represàlies vers les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
8. Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

## ❖ Drets laborals específics de les víctimes de violència de gènere

Per tal que les dones que són o han estat víctimes de violència de gènere puguin conciliar les seves obligacions laborals amb les seves necessitats de protecció i de recuperació integral, l'empresa reconeix expressament els següents drets laborals:

- Dret a la reordenació del temps de treball a través de la modificació dels horaris, acollint-se a un horari flexible o a d'altres formes d'ordenació del temps de treball que contempli l'empresa, en funció de les necessitats de la víctima.
- Dret a treballar total o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre que l'empresa contempli aquesta modalitat de prestació de serveis en tots dos casos i que sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupats per la persona.
- Dret a la reducció de la jornada laboral amb una reducció proporcional del sou.
- Dret a la mobilitat geogràfica quan es disposi de centres de treball en diferents territoris:
  - Dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, quan l'empresa tingui una vacant en qualsevol dels seus altres centres de treball.
  - L'empresa estarà obligada a comunicar a la persona treballadora les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur.
  - El trasllat o canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora. Quan s'acabi aquest període, la treballadora podrà optar entre retornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou, decaient l'obligació de reservar-li el lloc.
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball amb dret a prestació d'atur durant 6 mesos, ampliable a 18 mesos per resolució judicial.
- Dret a extingir el contracte de treball amb dret a prestació d'atur per voluntat de la treballadora.
- Dret a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat derivades de la situació de violència de gènere, quan així ho determinin els serveis socials o de salut, segons procedeixi.
- La resta de drets laborals contemplats en la legislació aplicable.

Per accedir a aquests drets, les treballadores han d'acreditar la situació de violència de gènere mitjançant:

- Sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere.
- Ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.
- Informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acolliment destinats a víctimes de violència de gènere<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Oficines de l'[Institut Català de les Dones](#), [Serveis Socials](#), i serveis de la [Direcció General per a l'Eradicació de les Violències Masclistes](#). [Serveis d'Intervenció Especialitzada](#) (SIE). [Serveis d'informació i atenció a les dones](#) (SIAD). [Oficina d'Atenció a la Victima del Delicte](#). Recursos públics d'acolliment i entitats subvencionades per una Administració Pública concreta per a l'atenció a dones víctimes de la violència de gènere.

## 9. Vies de resolució

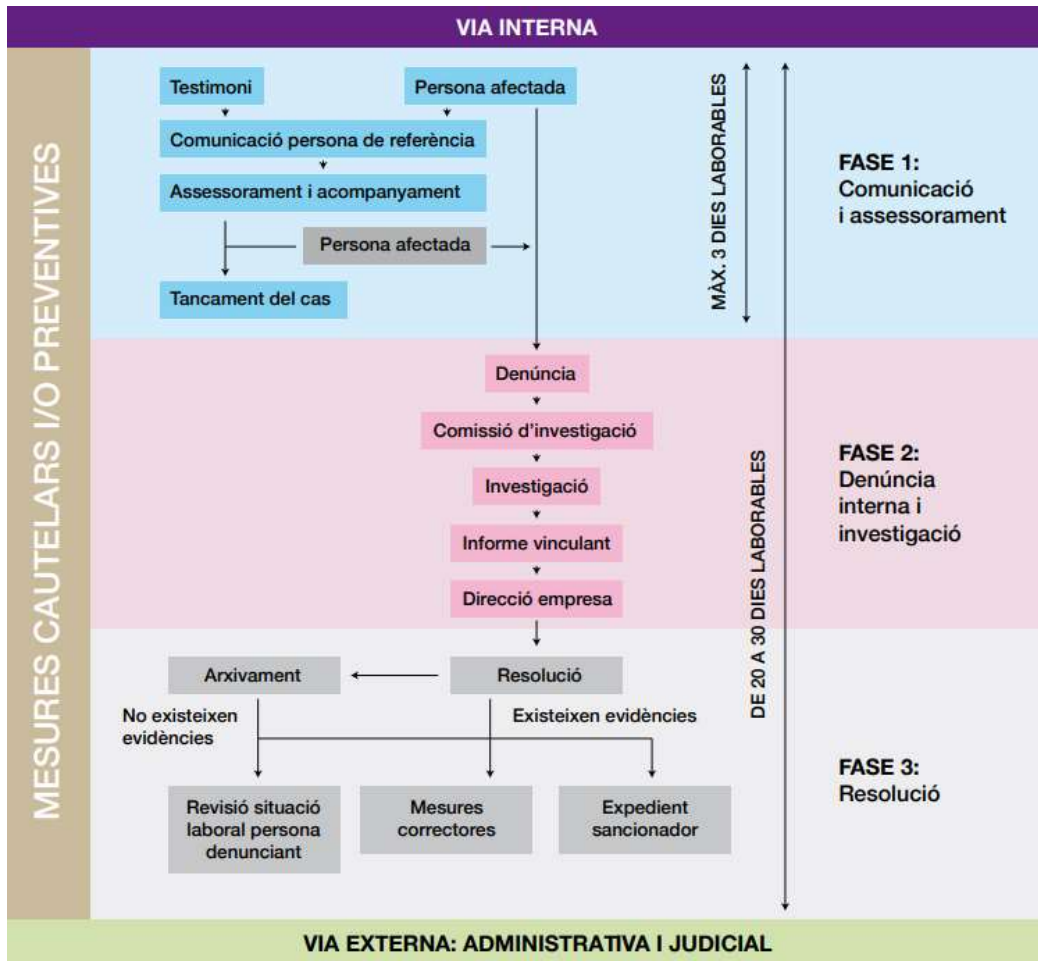
La persona que considera que està patint una situació d'assetjament té diferents vies per abordar i resoldre el problema:

- **ACCIÓ DIRECTA:** Adreçar-se directament a la persona autora dels fets. Es pot optar per intentar resoldre la situació, directament parlant, amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren ofensives, verbalment o per escrit. Es demana explícitament que no es produeixin. No és aconsellable en les situacions en les quals existeix una manifesta situació d'abús de poder. En cap cas és exigible haver intentat aquesta via per activar les altres.
- **VIA INTERNA:** Utilitzar les vies internes de protecció i resolució a l'interior de l'empresa. La via interna té dos objectius principals:
  - **SUPPORT I ASSISTÈNCIA:** S'activa mitjançant una **comunicació**. Es demana l'assistència i suport a les persones de referència per conèixer com afrontar i rebre el suport de l'empresa per resoldre aquesta situació.
  - **DENÚNCIA INTERNA: INVESTIGACIÓ.** S'activa mitjançant la presentació d'una **denúncia interna** per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets i s'abordi la situació.
- **EXTERNA.** Via administrativa (Inspecció de treball) / Via judicial.

Utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.

El present protocol detalla i especifica els procediments de via interna que es seguirà a l'empresa **KREUM, S.A.**

A continuació, es presenta el circuit d'actuació intern amb les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases:



*Font:* Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa de la Generalitat de Catalunya [2015].



## 10. Subjectes del procediment

**PERSONA DE REFERÈNCIA:** És la persona formada en la matèria, encarregada d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada.

- Han d'actuar amb discreció i garantint la confidencialitat de la informació que se'ls proporciona.
- Han de disposar de la formació necessària per desenvolupar aquesta funció.
- Han de conèixer el protocol de l'empresa amb profunditat i disposar dels recursos necessaris per fer-lo efectiu.
- S'han d'establir les vies de contacte amb les persones de referència i el seu nomenament ha de ser públic.
- **FUNCIONS:**
  1. **Rebre les comunicacions formulades**, a través de la persona afectada o bé, per qualsevol altra persona o persones que detecten una conducta d'assetjament.
  2. **Informar la persona afectada dels seus drets, del contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre.** Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir als recursos assistencials previstos, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
    - Dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut.
    - Dret a viure lliure de tota discriminació.
    - Dret a un entorn de laboral sense violències.
    - Dret a la vigilància de la salut.
    - Obligacions i responsabilitats de l'empresa.
    - Recursos assistencials, jurídics, sanitaris i econòmics existents.
    - Circuit i fases del protocol.
  3. **Oferir acompanyament en tot el procés:** La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi. Oferirà suport en totes les fases del procés en què sigui requerida.
  4. **En el supòsit que la persona afectada decideixi PRESENTAR la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la redacció i presentació** (si així ho sol·licita la persona afectada).
  5. **En el supòsit que la persona afectada decideixi NO PRESENTAR cap denúncia, si la persona de referència considera que a partir de la informació rebuda:**
    - Hi ha evidència de l'existència d'una situació d'assetjament, 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 oportunes per fer front als indicis percebuts.

- No hi ha proves de l'existència d'una situació d'assetjament, s'ha de tancar el cas sense fer cap altra acció. S'ha de retornar la documentació que la persona afectada hagi aportat.
6. **Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'empresa.**
    - Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, es pot proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de 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 o salarials de la persona assetjada, la qual ha d'acceptar les que li afectin.
  7. **Gestionar i custodiar la documentació 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 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.
  8. **Garantir el tancament de la fase de comunicació.**
  9. **Participar en la fase d'investigació en la mesura establerta, inclosa la seva incorporació en la comissió d'investigació o com a persona acompanyant de la víctima d'assetjament.**
  10. **Participar en funcions de prevenció (intervenir en el pla de prevenció), sensibilització, difusió i formació.**
  11. **Participar en el seguiment i avaluació del protocol.**

**COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:** És el grup de treball creat per atendre i resoldre les denúncies internes formulades per supòsits d'assetjament.

- FUNCIONS:
  1. **Investigar** a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa.
  2. Emetre un **informe vinculant** sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.
  3. Fer **recomanacions**, si s'escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.
- MODELS DE COMISSIÓ:
  - Comissió interna: formada per persones de l'empresa.
  - Comissió externa: formada per persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
  - Comissió mixta: formada per composició interna i externa.
  - Comissions ad hoc per a cadascuna de les denúncies. En aquest supòsit, cal fixar qui designarà la comissió.

- RECOMANACIONS DE COMPOSICIÓ:
  - El model i la composició de la comissió d'investigació s'ha d'acordar entre la direcció i la representació de les persones treballadores.
  - Que la persona de referència s'incorpori en la comissió d'investigació.
  - Si es creen comissions ad hoc, siguin acordades amb la representació de les persones treballadores.
  - Establir una composició mínima de tres persones, competents en la matèria.
  - S'han de prendre les decisions de forma col·legiada.
- INCOMPATIBILITATS: En cas que una persona membre de la comissió d'investigació estigui involucrada en els fets investigats, s'haurà d'abstenir de participar en les actuacions que es duguin a terme. L'empresa vetllarà per tal que sigui substituït o substituïda per una altra persona treballadora de l'empresa, tenint en compte la composició de la comissió.

## ❖ COMISSIÓ D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT DE KREUM, S.A.

**KREUM, S.A.** opta per configurar una comissió **AD HOC**, conformada per persones de la plantilla que comptaran amb la formació específica per exercir les funcions investigadores. Tanmateix, la comissió podrà rebre l'assessorament de professionals en la matèria externs en els quals es podran delegar les funcions de secretaria i gestió documental de l'òrgan.

- DENOMINACIÓ: Comissió d'abordatge de l'assetjament
- COMPOSICIÓ:
  1. La persona amb responsabilitats en la **Direcció**.
  2. La persona amb responsabilitat en l'àmbit dels **Recursos humans**.
- NOMENAMENT: Es farà constar en un annex al protocol el llistat de persones que formaran part de la comissió i les que desenvoluparan el rol de persona de referència.



## 11. Via interna: El procediment

En tot el procediment es garantiran els principis de respecte i protecció, confidencialitat, dret a la informació, suport de persones formades, diligència i celeritat, tracte just, protecció davant possibles represàlies i col·laboració.

El procediment que es detalla a continuació consta de tres fases:

- FASE 1: Comunicació i assessorament.
- FASE 2: Denúncia interna i investigació.
- FASE 3: Resolució.

El procediment es pot iniciar per una comunicació o directament a través de la presentació d'una denúncia:

- La **comunicació** la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament. Es demana assistència i suport a les persones de referència per conèixer com afrontar i rebre el suport de l'empresa per resoldre aquesta situació.
- La **denúncia** únicament la pot fer la persona afectada. Inicia el procés d'investigació dels fets davant de la comissió d'abordatge de l'assetjament.



## FASE 1. Comunicació i assessorament

---

S'inicia quan una persona de referència rep una comunicació de la percepció o sospita d'assetjament.

➤ Objectiu:

Informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

➤ Duració màxima:

La fase de comunicació i assessorament, ha de ser àgil i ràpida, evitant en la mesura del possible, que es perllongui més enllà de 3 dies hàbils.

➤ Qui pot fer la comunicació:

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

➤ Quan i com es formula la comunicació:

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 o formulari**, un **correu electrònic** o una **conversa**.

➤ A qui es presenta la comunicació:

A la/les persona/es de referència.

➤ Quines actuacions realitza la persona de referència:

S'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada, així com de proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

➤ Quins són els resultats possibles d'aquesta fase:

- 1) **Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.** En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per redactar la 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, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa intensifiqui l'aplicació de mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (exemple de mesures: campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del protocol, etc.).
- 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.

En qualsevol cas, es durà un registre de les accions realitzades que constarà a l'informe de seguiment.

➤ Com i qui custodia la documentació:

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, tot garantint la confidencialitat del conjunt dels documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar 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 tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.



## FASE 2. Denúncia interna i investigació

---

Aquesta fase s'inicia en el moment que la persona afectada presenta la denúncia.

➤ Objectiu:

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.

➤ Qui realitza la denúncia:

La realitza la persona afectada, que pot estar assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

➤ Com es formula la denúncia:

S'ha de presentar per escrit amb el format que s'inclou en els annexos d'aquest protocol.

El contingut mínim de la denúncia ha d'incloure el següent:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona denunciant.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

➤ A qui es presenta la denúncia:

El model de denúncia, es presentarà a una de les persones internes de la empresa, que formi part de la comissió d'investigació.

➤ Quines actuacions realitza la comissió d'investigació:

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

En cas que la comissió ho consideri oportú, s'estudiarà la possibilitat de la intervenció d'un assessor/a extern qualificat per a que realitzi la valoració inicial del cas i/o la pròpia investigació. Aquest assessor/a informará en tot moment a la comissió de l'evolució de les investigacions i de les conclusions finals.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Es recomana l'assignació de codis numèrics identificatius per preservar la identitat de les parts.

En els annexos s'inclou un model d'informe i el seu contingut mínim.

➤ Situacions agreujants a tenir en compte:

- a) Si el denunciat és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- b) Si hi ha dues o més persones assetjades.
- c) Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- d) Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- e) Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- f) Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- g) 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 recerca que s'està realitzant.

➤ Qui gestiona l'expedient i l'informe:

La comissió d'abordatge de l'assetjament és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin. **KREUM, S.A.** posarà a disposició de la comissió tots els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe es remetrà a la direcció de l'empresa o a la persona en qui delegui per emetre la resolució.

## INDICACIONS PER REALITZAR LES ENTREVISTES

---

### ENTREVISTA A LA PERSONA QUE DENUNCIA

---

- Fer sentir segura a la persona, amb una escolta respectuosa sense emetre judicis de valor sobre els fets exposats.
  - Fer-li saber que l'organització està fortament compromesa amb la prevenció i erradicació de l'assetjament.
  - Ajudar-la a reconstruir els fets en forma cronològica atorgant-li el temps necessari.
  - Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
  - Esbrinar si es tracta d'un fet sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
  - Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.).
  - Informar sobre la possibilitat de convocar a testimonis per a completar la investigació.
  - Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves).
  - Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
  - Consultar-li com creu que pot ser ajudada, fent-li saber que les seves necessitats són tingudes en compte.
  - Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.
  - Agrair la confiança dipositada en la Comissió d'abordatge de l'assetjament.
- No és necessari que totes les persones que conformen la Comissió d'abordatge de l'assetjament estiguin presents en l'entrevista.

---

### ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA

---

*Informar – Escoltar – Fermesa en el rebuig a l'assetjament – Possibilitar la defensa*

- Informar sobre el rol de qui entrevista i el procediment d'investigació.
- Transmetre els drets de la persona entrevistada.
- Donar-li a conèixer la declaració de qui acusa, tot llegint-la.
- Escoltar a la persona acusada, possibilitant que pugui comentar cadascun dels fets manifestats per la persona que va presentar la denúncia.
- Si la persona admet les acusacions: informar que l'organització no tolera aquest tipus d'accions, que han de cessar immediatament. Se li informa sobre mesures i sancions que puguin prendre's.
- Si nega les acusacions: haurà d'esclarir què admet i què nega i en aquest cas, s'haurà de presentar testimonis o altres mitjans de prova que sostinguin la seva defensa.
- Informar que no és convenient que es comuniqui amb la persona que denuncia: qualsevol acció d'amenaça o represàlia podria considerar-se assetjament en si mateixa i agreujaria la situació.



## FASE 3. Resolució

---

A partir de l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas.

- Quins són els possibles resultats d'aquest informe:
  - **Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.** En aquest cas es podrà adoptar per:
    - La incoació d'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament. En que s'haurà d'actuar segons el TRLET i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència.
    - L'adopció de mesures correctores.
  - **Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.** En aquest cas, s'arxivarà la denúncia.

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 conveni col·lectiu aplicables, s'haurà d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui (incloses les denúncies falses).

En qualsevol cas, 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.

- Quin contingut ha de tenir la resolució:

S'han de fer constar les següents dades:

- Les dades identificatives de la persona denunciant.
- Les dades identificatives de la persona denunciada.
- La causa de la denúncia.
- Els fets constatats.
- Les conclusions de la comissió d'investigació.
- Les mesures correctores que se'n derivin.
- Les mesures de suport, rescabament i restitució de les víctimes.

- A qui s'ha de trametre la resolució:

S'enviarà una còpia autenticada a:

- La persona denunciant.
- La persona denunciada.
- La representació legal de les persones treballadores.

- Quina és la duració màxima de les fases d'investigació i resolució:

Es procurarà, en tot moment que la investigació i resolució del cas no excedeixi, sempre que sigui possible, els 20 dies hàbils.



## 12. Via externa.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

### **A) La via administrativa**

Tota persona que tingui coneixement de fets que puguin constituir infracció en matèries de competència de la Generalitat de Catalunya pot sol·licitar, a través de denúncia per escrit en les Inspeccions de Treball de Catalunya, l'actuació de la Inspecció de Treball.

Es durà a terme una investigació consistent en investigar quina ha estat l'actuació de la empresa davant el coneixement dels fets d'assetjament. No es fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè:

1. L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament.
2. En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
3. S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball es la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

### **B) La via judicial**

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

#### 1. Jurisdicció laboral:

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

#### 2. Jurisdicció penal:

L'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes, el qual es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.





## 13. Mecanismes de difusió del protocol i mesures de prevenció.

La definició del protocol és condició necessària però no suficient. La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol pot ser, en ella mateixa, una eina important d'informació i formació.

A fi de prevenir l'assetjament o situacions potencialment constitutives d'assetjament, a més del present protocol, s'establiran les següents mesures:

### **DIFUSIÓ DEL PROTOCOL:**

---

- Difusió a tota la plantilla del protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament. Aquesta difusió es podrà realitzar utilitzant, en el seu cas, la xarxa interna (intranet). Sempre es tindrà un exemplar del protocol d'actuació a la disposició de les persones treballadores per a la seva consulta.
- Les persones que s'incorporen coneixeran des de l'inici els seus drets i responsabilitats i dels mecanismes de suport disponibles. En la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol i es guardarà una evidència signada de la seva entrega i recepció.

### **MESURES DE PREVENCIÓ:**

---

- Promoure un entorn de respecte, correcció en l'ambient de treball, inculcant a tot el personal els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- Afavorir la integració de les persones de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment d'aquestes.
- Es facilitarà informació i formació a la plantilla sobre els principis i valors que han de respectar-se en l'empresa i sobre les conductes que no s'admeten.
- Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes.
- Quan es detectin conductes no admeses en un determinat àrea o equip de treball, la Direcció de l'Empresa es dirigirà immediatament a la persona responsable d'aquest àrea/equip, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat. La representació legal de les persones treballadores es compromet igualment a posar en coneixement de l'empresa qualsevol conducta no admesa.

L'Empresa mantindrà una activitat constant en l'adopció de noves mesures o en la millora de les existents, que permetin aconseguir una òptima convivència en el treball, salvaguardant els drets de totes les persones treballadores.



## Acta de constitució de la comissió ad hoc de negociació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Reunits a Lleida, 14 d'octubre de 2022 a les 12.00h:

- En representació de l'empresa de KREUM, S.A.
  - Sr. Jordi Calvis Arnó – 47679816B, Gerència.
- En representació de les persones treballadores de KREUM, S.A.
  - Sra. Irene Piqué Alegre – 47687021V, Recursos humans

### **ACORDEM:**

- Constituir la comissió ad hoc de negociació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions casos d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere que regirà a l'empresa KREUM, S.A.
- Delegar en TEIXIDÓ ASSOCIATS CONSELLERS, S.L.U. la redacció i confecció del Protocol d'acord amb les següents estipulacions:
  - Que la comissió d'abordatge estigui conformada per personal intern de l'empresa on hi participi un mínim d'una persona en representació de les persones treballadores (preferentment, de recursos humans) i una persona en representació de direcció de l'empresa.
  - Que en el protocol consti expressament les infraccions i sancions que es poden imposar, que no són altres que les que consten a l'article 66 del Conveni col·lectiu estatal de la indústria, les noves tecnologies i els serveis del sector del metall (Codi de conveni núm. 99003435011900), a l'article 102 del Conveni col·lectiu general del sector de la construcció (Codi de conveni núm. 99005585011900) i a l'article 27 del XIX Conveni col·lectiu del sector d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics (Codi de conveni núm. 99002755011981).
- L'aprovació del text definitiu correspondrà a la Comissió ad hoc de negociació.

I, per donar fe de dels acords, signem el present document.

Sr. Jordi Calvis Arnó

Sra. Irene Piqué Alegre



## Acta d'aprovació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Reunits a Lleida, 20 d'octubre de 2022 a les 11.00h:

- En representació de l'empresa de KREUM, S.A.
  - Sr. Jordi Calvis Arnó – 47679816B, Gerència.
- En representació de les persones treballadores de KREUM, S.A.
  - Sra. Irene Piqué Alegre – 47687021V, Recursos humans

### **EXPOSEM:**

- Després d'un període de consultes s'ha confeccionat i negociat el "*Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere*" que serà d'aplicació a KREUM, S.A.

Per tant,

### **ACORDEM:**

- Aprovar "*Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere*" que a partir d'ara regirà a l'empresa KREUM, S.A. per una duració temporal indefinida.

I, per donar fe de l'acord, signem el present document.

Sr. Jordi Calvis Arnó

Sra. Irene Piqué Alegre



## Acta de designació de les persones de referència i els membres de la comissió d'abordatge.

Reunits a Lleida, 20 d'octubre de 2022 a les 11.00h:

- En representació de l'empresa de KREUM, S.A.
  - Sr. Jordi Calvis Arnó – 47679816B, Gerència.
- En representació de les persones treballadores de KREUM, S.A.
  - Sra. Irene Piqué Alegre – 47687021V, Recursos humans

### **EXPOSEM:**

S'han valorat les persones podrien desenvolupar de la forma més idònia el rol de persona de referència i formar part de la comissió d'abordatge de l'assetjament.

### **ACORDEM:**

1. Designar a les següents persones com a persones de referència:

- Irene Piqué – [ipique@kreum.com](mailto:ipique@kreum.com)
- Jordi Calvis - [jcalvis@kreum.com](mailto:jcalvis@kreum.com)

2. Designar a les següents persones com a membres de la comissió d'abordatge de l'assetjament:

- Irene Piqué – [mpique@kreum.com](mailto:mpique@kreum.com)
- Jordi Calvis - [jcalvis@kreum.com](mailto:jcalvis@kreum.com)

3. Concertar una formació específica per capacitar aquestes persones per desenvolupar la tasca encomanada.

4. Difondre a través d'un comunicat intern i de cartellera en el centre de treball el nomenament d'aquestes persones i les vies de contacte.

I, per donar fe de l'acord, signem el present document.

Sr. Jordi Calvis Arnó

Sra. Irene Piqué Alegre





## Annex 1 – Model de denuncia interna.

---

DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA:

---

Nom i cognoms:

DNI:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

---

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA (Totes les dades que es coneguin):

---

Nom i cognoms:

DNI:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

---

RELAT DELS FETS:

---

(Concretar els motius, adjuntar documentació justificativa, si escau)

---

**DIARI D'INCIDÈNCIES (Ús opcional)<sup>4</sup>**

---

DATA	HORA	TIPUS DE CONDUCTA	LLOC	QUI FA LA CONDUCTA	PERSONES PRESENTS	ALTRES PERSONES AFECTADES	COM REACCIONO	COM M'AFECTA LA SITUACIÓ

---

**TESTIMONIS:**

---

Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb noms i cognoms i les dades de contacte que es coneguin.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

---

**COMUNICACIONS PREVIES:**

---

(Concretar els motius, adjuntar documentació justificativa, si escau)

---

**DATA I SIGNATURA:**

---

---

<sup>4</sup> <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/acoso-psicologico-en-el-trabajo.-diario-de-incidentes>

## Annex 2 – Model d'informe de la comissió d'investigació.

---

### DADES DE LA PERSONA QUE HA PRESENTAT LA DENUNCIA (Persona afectada):

---

Nom i cognoms:

DNI:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

---

### DADES DE LA PERSONA O LES PERSONES SUPOSADAMENT ASSETJADORA/RES:

---

Nom i cognoms:

DNI:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

---

### PERSONES QUE HAN PARTICIPAT EN LA INVESTIGACIÓ I ELABORACIÓ DE L'INFORME:

---

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...

---

### ANTECEDENTS DEL CAS:

---

---

### ACTUACIONS REALITZADES:

---

---

RELACIÓ DE FETS PROVATS:

---

---

CIRCUMSTANCIES AGREUJANTS OBSERVADES:

---

---

CONCLUSIONS:

---

---

PROPOSTES ADDICIONALS:

---

---

DATA I SIGNATURA:

---

## Annex 3 – Model de Consentiment informat per a l'abordatge de les situacions d'assetjament en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o de gènere.

En/Na \_\_\_\_\_ amb DNI \_\_\_\_\_ persona vinculada a KREUM, S.A. com a persona

Representant de l'empresa

Persona treballadora

Autoritzo a la Comissió d'abordatge a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu a la meva vinculació a KREUM, S.A. així com elaborar les propostes i mesures que se'n derivin de la investigació, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/da, que l'informe d'abordatge que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
- c) He estat informada/informat de qui conforma la Comissió d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

També autoritzo a la Comissió d'abordatge per l'assetjament a iniciar el procés d'investigació per a la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere que he exposat.

Sí autoritzo.

No autoritzo.

Signatura,

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_