
Protocol per a la prevenció
i l'abordatge de l'assetjament
psicològic, sexual, per raó de gènere, orientació sexual,
identitat de gènere i d'altres discriminacions a la feina
de Reactivació Badalona, SA





**Protocol per a la prevenció i l'abordatge de
l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe,
orientació sexual, identitat de gènere i d'altres
discriminacions a la feina, de Reactivació
Badalona, SA**

juliol 2025

Taula de contingut

INTRODUCCIÓ.....	5
PRINCIPIIS RECTORS	6
La declaració institucional	6
L'Objectiu	8
L'àmbit d'aplicació i vigència	8
MARC NORMATIU	9
PRINCIPIIS GENERALS.....	11
DEFINICIONS.....	11
Assetjament psicològic i d'altres discriminacions a la feina.....	11
L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PER RAÓ DE DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE: DEFINICIONS I EXEMPLES	15
Assetjament sexual.....	15
Assetjament per raó de sexe	17
Assetjament per diversitat sexual i de gènere	19
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ...23	
FUNCIONS I RESPONSABILITATS	25
Persones referents - Comissió d'investigació:	25
Servei aliè de Prevenció de Riscos Laborals o empresa de PRL contractada com a expert en assetjament laboral.....	25
Direcció de l'empresa	26
Persones treballadores	26
PROCEDIMENTS INTERNS EN CASOS DE PRESUMpte ASSETJAMENT LABORAL .27	
Procediment en cas de Denúncia informal: Queixa	27
PROCEDIMENT EN CAS DE DENÚNCIA FORMAL	30

PROCEDIMENTS PER VIA EXTERNA EN CASOS DE PRESSUMPTE ASSETJAMENT LABORAL33

SISTEMA D’AVALUACIÓ I SEGUIMENT34

GARANTIES34

Fases del procediment..... 34

GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS.....37

ANNEX 1.....38

ANNEX 2.....40

Introducció

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, reconeix a totes les persones treballadores el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i imposa a les empreses el deure de protegir a les persones treballadores davant de qualsevol risc laboral. En compliment de la referida obligació, l'empresari/ària ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció de conformitat amb els següents principis generals:

- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Evitar els riscos i, en cas que no es puguin evitar, avaluar-los i combatre'ls en el seu origen.

Per la seva banda, en el Pla de Prevenció l'empresa es compromet a garantir el dret de tota persona treballadora a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i a integrar la prevenció en el conjunt d'activitats i decisions de l'empresa, entenent-se la prevenció com una eina que ha de permetre millorar les condicions de treball dins d'un entorn de qualitat i no pas com una fita que s'ha d'assolir en ella mateixa. En aquest sentit, la Direcció de Reactivació Badalona, SA (en endavant Reactivació Badalona) entén que el respecte a la integritat física, psíquica i emocional de les seves persones treballadores és un deure moral i legal del qual no vol desentendre's.

Reactivació Badalona Barcelona ha elaborat aquest Protocol per tal d'articular una via pràctica i efectiva de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc de la nostra empresa, amb la finalitat de ser una eina per prevenir, detectar i resoldre l'existència d'aquest tipus de conductes negatives dins i en el marc de la nostra organització, que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones treballadores, posant una curs especial als col·lectius més vulnerables: menors d'edat en pràctiques de cicles formatius, col·lectiu LGTBI, persones migrants i persones amb discapacitat, entre d'altres.

Aquest protocol té l'obligació de garantir a la feina, el respecte a la dignitat i intimitat de les persones, la lluita contra tota mena de discriminació, i a fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes. És per aquest motiu que l'empresa ha d'assumir de manera proactiva la missió de promoure un entorn laboral totalment lliure d'assetjament de qualsevol tipus, i la de sancionar les conductes d'assetjament. En tot cas, l'empresa s'assegura que l'assistència de la protecció de les víctimes es realitzarà aplicant els principis de confidencialitat, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat.

Principis rectors

La declaració institucional

Reactivació Badalona vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Atenint-nos als principis d'igualtat i de no discriminació, totes les dones i homes de Reactivació Badalona tenen dret a no ser discriminats per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, ideologia, ètnia o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com el dret a què es respecti la seva dignitat. Aquest mateix personal té l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacioni per motius laborals (ciutadania, clientela, proveïdor/ores, persones col·laboradores externes, internes, etc.) amb respecte, i col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, Reactivació Badalona **declara que no es permetrà ni tolerarà cap classe d'assetjament sota cap circumstància. No serà ignorat i serà sancionat amb contundència** d'acord amb les mesures oportunes que es prenguin amb relació a l'aplicació dels protocols establerts per l'empresa.

Per aconseguir aquest propòsit, Reactivació Badalona requereix de cadascuna de les persones de l'organització, i **especialment aquelles amb autoritat sobre altres**, que assumeixin les seves responsabilitats:

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** que són o puguin resultar ofensius, humiliants, degradants, molestos,

hostils o intimidadors per a qualsevol persona, constitutives de:

- ✓ Assetjament psicològic o moral
- ✓ Assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- ✓ Assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- ✓ Assetjament per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, diversitat funcional, edat, o qualsevol altra conducta discriminatòria per raons culturals, classe social, etc.

- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquestes situacions**, d'acord amb les orientacions que s'estableixen als protocols fixats per l'empresa: no ignorant-les, no tolerant-les, evitant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement i demanant suport a les persones adequades i, finalment, donant suport a les persones que les pateixin.

Reactivació Badalona es compromet a fer tot el possible per evitar i eliminar qualsevol situació constitutiva d'assetjament en les relacions laborals de les persones de l'empresa, basant-se en la normativa legal vigent, així com en els protocols establerts per part de l'organització, amb **l'objectiu de garantir un entorn de treball respectuós amb la dignitat i la llibertat personal de totes les persones que la integren.**

D'altra banda, Reactivació Badalona es compromet a:

- ✓ Difondre el Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tothom que formi part de l'empresa i, en especial, l'equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- ✓ Denunciar, investigar, intervenir i, en el seu cas, sancionar conforme al previst en aquest protocol i en la normativa vigent, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament aplicant el procediment específic conforme a les regles d'aquest protocol.
- ✓ Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- ✓ Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran conforme als principis d'imparcialitat, celeritat, respecte a la persona i tractament reservat de les denúncies amb el conseqüent deure de confidencialitat.

- ✓ Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna, o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- ✓ El Protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, en principi cada 4 anys o abans en cas que sigui necessari.

Oriol Fernández Leyva
Gerent
Signatura

Francisco Gallego Álvarez
Delegat de Personal
Signatura

Gemma Pujol-Busquets Piñana
Coordinadora de PRL
Signatura

L'Objectiu

L'objectiu d'aquest Protocol és establir criteris comuns per a la prevenció, detecció, anàlisi i proposta d'actuació, amb mesures preventives amb relació a qualsevol situació d'assetjament que puguin patir les persones treballadores de Reactivació Badalona o que es donin en qualsevol dels espais amb àmbit d'aplicació dels seus serveis.

És necessari ressaltar que per tal que la conscienciació, la informació a les persones afectades, la intervenció i l'actuació en els casos d'assetjament a la feina siguin realment efectives, és totalment prioritària l'elaboració i realització de **formació específica** en aquest àmbit, adreçada als/a les professionals de Recursos Humans que intervinguin, de Prevenció de Riscos Laborals i al personal responsable de l'organització, que han d'intervenir d'una manera més directa en aquest procediment. En aquest sentit, s'ha d'incidir tant en la formació tècnica com en l'especial sensibilitat i discreció que requereix el tracte professional amb les persones afectades i amb la gestió de cada cas. Per tant, serà necessari impulsar la realització de formació que tingui en compte tots aquests aspectes per fer efectiva l'aplicació d'aquest Protocol.

L'àmbit d'aplicació i vigència

Aquest Protocol serà d'aplicació al **personal de Reactivació Badalona** adscrit a l'organització.

Així mateix, Reactivació Badalona, les empreses i personal autònom contractat per Reactivació Badalona, i que desenvolupen activitats en la nostra entitat, han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos, tal com estableix l'article 24 de coordinació d'activitats empresarials, de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), i el Reial decret 171/2004, que desenvolupa aquest articulat. D'altra banda, l'article 2 f) de la Llei 36/2011, de la Jurisdicció Social, possibilita l'extensió competencial enfront de tercers causants de vulneració de drets fonamentals, sempre que tinguin connexió laboral.

A tal efecte, les disposicions d'aquest Protocol també s'aplicaran a les **persones que no formen part de l'organització** funcional de Reactivació Badalona, però que s'hi relacionen per raó de la seva feina.

Tanmateix, i segons l'art. 2 de RD 171/2004 a efectes de seguretat i salut laboral, es considera centre de treball qualsevol àrea, edificada o no, a la qual les persones treballadores hagin de romandre o hagin d'accedir per raó de feina.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament psicològic, sexual o de qualsevol tipus en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament del tipus que sigui, pot 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...).



Aquest Protocol tindrà una **vigència de quatre anys a partir del moment de la seva signatura**, sense perjudici de les revisions necessàries en cas de noves disposicions legals o d'altres elements de prescripció obligatòria. I almenys un cop l'any, es farà un seguiment i control per detectar el seu funcionament efectiu i la seva eficiència en la detecció-eliminació de les situacions d'assetjament.

L'assetjament no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

Marc normatiu

Normativa catalana

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya.** Articles 15.2, 25.3 i 40.8 de juliol de 2006, estableix que totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractes i de tot tipus de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal. Pel que fa als drets específics dels treballadors, l'Estatut d'Autonomia estableix que aquests tenen dret a exercir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per la salut, la seguretat i la dignitat de les persones (article 25.3).

Normativa espanyola

- **Constitució espanyola**
 - Art. 14. Principi d'Igualtat
 - Art. 15. Dret a la vida i a la integritat física i moral
 - Art. 18. Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la pròpia imatge
- **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva a les empreses.
 - L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva a les empreses, dels que es poden destacar:
 - Art. 2. Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **Reial decret 39/1997**, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, declara que la prevenció de riscos laborals, com a actuació a desenvolupar en el si de l'empresa, haurà d'integrar-se en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització i condicions de treball, com en la línia jeràrquica de l'empresa.
- **Llei 2/2023**, de 20 de febrer, reguladora de la **protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives** i de lluita contra la corrupció, que té com a finalitat donar a les persones físiques que informen d'infraccions una protecció adequada davant possibles represàlies i que estableix l'obligatorietat de posar a disposició del personal un sistema intern d'informació.
- **Codi Penal.** Articles 173 i del 316 al 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre
- **Codi Penal.** Preàmbul·li i article 38è de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Article 4.2 c) i e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la **Llei de l'Estatut dels Treballadors**, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de **coordinació d'activitats empresarials**.
- **Reial decret 902/2020** de 13 d'octubre sobre la **igualtat retributiva entre els homes i les dones**, així com el desenvolupament de mecanismes per identificar l'existència de la bretxa retributiva discriminatòria.
- **La llei 5/2008 de 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

- **La llei orgànica 3/2007**, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència en l'article 6 a la discriminació directa i indirecta; a l'article 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'article 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'article 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'article 10 a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'article 11 a les accions positives; a l'article 12, a la tutela judicial efectiva; a l'article 13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.

Principis Generals

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, estan recollits a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Així mateix, en l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

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 els **principis** següents:

- EQUITAT
- RESPECTE DE LA DIGNITAT DE LA PERSONA
- NO DISCRIMINACIÓ
- CONFIDENCIALITAT
- OPORTUNITAT
- VOLUNTARIETAT
- EFICÀCIA, COORDINACIÓ I PARTICIPACIÓ
- CELERITAT

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, el director de serveis jurídics podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit

Definicions

Assetjament psicològic i d'altres discriminacions a la feina

S'entendrà per assetjament psicològic laboral i moral a la feina qualsevol situació en què es produeixi un comportament de forma sistemàtica i perllongada en el temps **amb la intenció d'atemptar contra la dignitat de la persona, i que crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.**

Segons el tipus de vincle que s'estableix entre la persona víctima i la presumptament assetjadora podem parlar de tres **tipologies diferents**:

1. D'un/a o més treballadors/ores a un/a company/a (assetjament horitzontal)
2. D'un/a comandament a un/a subordinat/ada o un grup (assetjament vertical descendent)
3. Per part d'un/a subordinat/ada o un grup de subordinats/ades a un/a comandament (assetjament vertical ascendent).

Es defineix com el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps, dins de l'àmbit laboral, destinats a atemptar contra la dignitat, la integritat física o psicològica d'una o més persones.

Segons la **Nota tècnica 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball**, es defineix com una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana), durant un temps perllongat (més de sis mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball. Així i tot, cal fer esment que aquesta temporalitat s'entén aproximada amb relació a les particularitats del cas avaluat.

L'experiència derivada de la investigació i actuació en casos d'assetjament permet detectar una tònica comuna: atès un conflicte sense resoldre amb alguna persona treballadora, considerat molest o conflictiu per la persona assetjadora, la part més forta utilitza el seu estatus per fer la vida impossible a la víctima fins que aconsegueix que marxi o l'acomiadin, o bé que acabi malalta o sense defenses.

Les persones que són subjectes actius de l'actuació poden ser tant les mateixes persones ocupadores, companys i companyes de feina, clientela, persones usuàries dels serveis de l'empresa, proveïdors o terceres persones relacionades amb la persona assetjada, a causa del seu treball.

Són també responsables d'aquestes situacions i/o manifestacions constitutives d'assetjament a la feina:

- Persones còmplices, que col·laboren de forma activa en el procés amb la persona assetjadora.
- Persones cooperadores necessàries, que són aquelles que participen de la situació, en qualitat de donar suport a les actituds i comportaments, construint un relat respecte a que és la persona assetjada la que ha provocat aquest tractament.

De l'estudi i anàlisi de la casuística sobre l'assetjament moral a la feina podem concloure que aquestes conductes es poden classificar en:

L'abús de poder constitutiu d'assetjament

L'abús d'autoritat és una desviació de poder en què el comandament adopta decisions que s'aparten de la lògica organitzativa i productiva de l'empresa, i produeixen un perjudici objectiu a la consideració deguda a la dignitat i integritat física d'una persona treballadora que es trobi sota la seva dependència.

Alguns exemples serien:

- La falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora
- L'assignació de tasques molt per sota de les capacitats de la persona treballadora
- Excés de treball, pressió injustificada, terminis impossibles de complir
- Boicotejar el treball assignat amagant informació o induint a error
- Assignar tasques degradants
- Tàctiques de desestabilització: canvis de lloc sense previ avís, intents persistents de desmoralitzar o retirar àmbits de responsabilitat sense justificació, crítiques destructives al treball, qüestionar sense fonament amb reiteració les decisions de la persona treballadora.
- Que el/la superior prohibeixi o restringeixi que els/les companys/es de la persona treballadora puguin relacionar-se amb ella.

El tracte vexatori constitutiu d'assetjament

El/la representant de l'empresa o bé altres treballadors/ores duen a terme conductes de reiteració o rellevància que suposen una vulneració del dret a la consideració deguda a la dignitat.

Alguns exemples serien:

- No dirigir la paraula a la persona treballadora
- Refusar la comunicació amb una persona, negant-li la possibilitat de comunicar-se directament amb ella
- Tractar a una persona com si no existís
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic
- Reprendre reiteradament a una persona davant dels/de les seus/ves companys/es
- Crítiques permanents a la feina d'una persona
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina o sobre la seva vida privada
- Crits i insults
- Donar a entendre a algú que té problemes psicològics
- Burlar-se d'algun defecte personal
- Imitar gestos i/o veus d'una persona

Quan cal considerar una situació com assetjament psicològic i d'altres discriminacions a la feina

Característiques que s'han de donar per considerar una situació d'assetjament psicològic i d'altres discriminacions a la feina

- L'existència de dues parts implicades:
 - a) L'assetjador/ora té comportaments i actituds hostils, dominants o vexatòries, tenint en compte que no cal que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima.
 - b) La víctima es troba en una posició desavantajosa respecte a l'assetjant.
- El problema que aparegui entre ambdues parts ha de ser asimètric, és a dir, la correlació de forces ha de ser desequilibrada, sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjant).
- Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb clara determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- Normalment, durant la primera fase, l'agressor/ora adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta, subtil.
- En el cas de l'assetjament psicològic, l'objectiu bàsic dels comportaments és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda, sigui per motius personals, laborals o econòmics.
- La protecció va més enllà del lloc de treball físic. També es considerarà quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/ores, persones que participen en els diferents programes i serveis, persones en procés de formació, etc.

Situacions que no s'han de considerar assetjament psicològic laboral

- Un acte singular com una discussió o un mal humor puntual, un canvi de lloc de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, un canvi de torn no programat, un canvi d'ubicació justificat, etc.
- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu lligat a l'aplicació d'un conveni laboral.
- Accions irregulars organitzatives que afecten a tot el col·lectiu
- La deficient organització del treball o la manca de comunicació no és en si mateixa assetjament psicològic laboral.
- El treball individual o aïllat per la mateixa activitat laboral.
- Comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la collectivitat en general.
- La pressió legítima que es rep per treballar més o millor. La diferència radica en el fet que es considera assetjament psicològic quan l'assetjat pressiona la víctima actuant amb mala intenció i amb l'objectiu d'impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.
- Els conflictes entre dos interlocutors/ores o més per molt violents que siguin. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors/ores que no estan d'acord i discuteixen amb més o menys fortuna, però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, tot al contrari, l'assetjant pretén frenar o impedir qualsevol comunicació.
- L'exposició a riscos del lloc de treball, ja siguin físics, higiènics, ergonòmics, psicosocials, organitzatius o socials.
- Les crítiques constructives freqüents o les avaluacions relatives al treball, sempre que siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- La supervisió o el control de la feina sempre que no afecti la dignitat de la persona treballadora.
- El comportament poc respectuós o insultant que un/a comandament o un/a company/a te amb tothom, sempre que no utilitzi procediments perversos. Malgrat això, aquests tipus de comportament ha de ser inadmissible dins d'una organització.
- Altres patiments a la feina, com l'estrès: no trobem en l'estrès una intencionalitat maliciosa. La feina amb estrès té conseqüències adverses per a la salut.
- Les falses al·legacions d'assetjament: que poden resultar de comportaments d'hipersensibilitat lligada a un sentiment de persecució, paranoia o de represàlies, o simplement perversos. Els casos de falses al·legacions d'assetjament que apareguin no han de fer oblidar les veritables víctimes. En cas de dubte, cal demanar l'opinió de psiquiatres.

Nota: les conductes referides als apartats anteriors són merament exemplificatives i en cap cas constitueixen les úniques susceptibles de ser considerades com assetjament.

L'Assetjament sexual, per raó de sexe, per raó de diversitat sexual i de gènere: definicions i exemples

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones.

L'assetjament sexual és també una manifestació de la violència masclista en l'entorn laboral.

Elements clau:

- ✓ És un comportament de naturalesa sexual amb connotacions sexuals
- ✓ Pot ser verbal, no verbal i físic
- ✓ L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora del seu àmbit
- ✓ Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. No és necessària la reiteració de la conducta.
- ✓ És una conducta no desitjada per la persona receptora qui, en qualsevol cas, haurà d'haver manifestat el seu rebuig respecte la conducta de la persona denunciada. Aquest rebuig no té perquè ser exprés, immediat i directe, sent suficient que s'infereixi dels fets que les actuacions sexuals no són desitjades per la persona denunciant.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:



Verbal

- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes de connotació sexual
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Fer comentaris relatius al cos o a l'aparença física d'una persona
- Fer comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals

- Fer preguntes i qüestions sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals (xantatge sexual). Insinuacions directes.
- Transformar les discussions de feina en converses sobre sexe
- Altres conductes similars



No verbal

- Mirades lascives al cos
- Realitzar gestos de caràcter obscè
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Reiteració en trucades de telèfon, missatges i altres mitjançant qualsevol dispositiu i també a través les xarxes socials.
- Enviament de cartes, notes i altres elements de comunicació materials de contingut sexual i amb caràcter ofensiu.
- Enviament de correus electrònics, SMS, WhatsApp i qualsevol altra comunicació a través de mitjans tecnològics, com les xarxes socials, de contingut sexual i amb caràcter ofensiu: ciberassetjament o assetjament en línia.
- Exhibir fotos, calendaris, fons de la pantalla del PC amb imatges de contingut sexual explícit.
- Xiulades i/o xiulets
- Altres conductes similars



Físic

- Acostaments físics no consentits
- Tocar o provocar el contacte físic "accidental" de qualsevol de les parts del cos
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària per al desenvolupament del treball.
- Contactes físics, deliberats i no sol·licitats ni desitjats, com pessics, tocaments, massatges.
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos
- Agredir sexualment (agressió física)
- Altres conductes similars

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un **comportament realitzat en funció del 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 o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars.**

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones.

L'assetjament per raó de sexe, com l'assetjament sexual, és també una manifestació de la violència masclista en l'entorn laboral.

Elements clau:

- ✓ Pot ser verbal, no verbal i físic
- ✓ Són discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, simplement pel fet de ser dona.
- ✓ Té relació, també, amb conductes discriminatòries per no exercir amb el rol de gènere que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, és a dir, persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- ✓ Constitueix discriminació directe per raó de sexe, també, qualsevol tracte desfavorable vinculat amb l'embaràs, maternitat, paternitat i els relacionats amb l'exercici de drets laborals previstos per a la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral (assumpció de responsabilitats familiars).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:



Verbal

- Bromes i/o insults sexistes i ofensius
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats i habilitats de caràcter intel·lectual de les persones treballadores per raó del sexe.
- Conductes discriminatòries per raó del sexe d'una persona. Exemples: assignació de responsabilitats inferiors a la seva capacitat o grup professional a una persona treballadora en funció del sexe.
- Denegar, per raó de sexe, qualsevol tipus de permís, excedència o llicència a una persona treballadora de forma arbitrària vinculada amb l'embaràs, maternitat, paternitat i les relacionades amb l'exercici de drets laborals previstos per a la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral (assumpció de responsabilitats familiars).
- Menysprear el treball desenvolupat per una persona treballadora per motiu del seu sexe.
- Emprar formes denigrants per dirigir-se a persones treballadores per motiu del sexe.
- Altres conductes similars



No verbal

- Utilitzar la comunicació no verbal per produir un ambient intimidador
- Emprar conductes discriminatòries. Exemples: tenir actituds condescendents o paternalistes; ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe; excloure, no prendre seriosament, etc.
- Emprar mitjans o formes que limitin u obstaculitzin, per raó de sexe, les tasques d'una persona treballadora deliberadament. Exemples: accés a informació, documents, etc.; assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Enviament de cartes, notes, i altres elements de comunicació materials amb l'objectiu de denigrar una persona en funció del seu sexe.
- Enviament de correus electrònics, SMS, WhatsApp i qualsevol altra comunicació a través de mitjans tecnològics, com sobretot les xarxes socials, amb l'objectiu de denigrar una persona en funció del seu sexe, amb comentaris sexistes, insults, amenaces contra la integritat física de la persona: ciberassetjament o assetjament en línia.
- Assetjament ambiental per raó de sexe
- Altres conductes similars



Físic

- Aïllament, arraconament físic per raó de sexe
- Emprar la força física per mostrar la superioritat davant d'una altra persona per raó de sexe.
- Obligar a vestir d'una manera sexualitzada
- Altres conductes similars

Assetjament per diversitat sexual i de gènere

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, relacionat amb la diversitat sexual i de gènere d'una persona, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Es relaciona amb l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona.

- **Orientació sexual:** tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona del seu mateix sexe. S'acostuma a parlar de tres orientacions diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat.
- **Identitat de gènere:** sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement. Pot coincidir o no, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.
- **Expressió de gènere:** comportament social de la persona, independentment del seu sexe de naixement i de la seva identitat de gènere. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i, per a les persones andrògines, l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues.

Elements clau:

- ✓ Pot ser verbal, no verbal i físic
- ✓ Són discriminacions relacionades amb el fet de ser lesbianes, gais o bisexuals (orientació sexual).
- ✓ Són també discriminacions relacionades amb el fet de ser transgènere i/o

intersexual (identitat de gènere).

- ✓ Té relació, també, amb conductes discriminatòries per no exercir amb el rol de gènere que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, és a dir, formes i manera d'expressar-se, gustos i comportaments diferents dels que s'espera d'un determinat gènere que ve imposat.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

→ **Verbal**

- Assignació de tasques a una persona treballadora en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Assignació de responsabilitats inferiors a la seva capacitat o grup professional a una persona treballadora en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Utilització de l'humor sexista i/o comentaris sexistes
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats i habilitats de caràcter intel·lectual de les persones treballadores per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Denegar qualsevol tipus de permís, excedència o llicència a una persona treballadora de forma arbitrària per raó de sexe o orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Ridiculitzar la forma de vestir
- Menysprear el treball desenvolupat per una persona treballadora per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Emprar formes denigrants per dirigir-se a persones treballadores per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Humiliacions
- Altres conductes similars



No verbal

- Utilitzar la comunicació no verbal que produeixi un ambient intimidador
- Emprar conductes discriminatòries. Exemples: ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de diversitat sexual i de gènere; excloure, no prendre seriosament, etc.
- Generar un entorn hostil en funció de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Emprar mitjans o formes que limitin o obstaculitzin les tasques d'una persona treballadora, per motius de sexe o orientació sexual.
- Xiulades i xiulets
- Menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones amb motiu de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Enviament de cartes, notes i altres elements de comunicació materials de caire ofensiu per motiu de la orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona.
- Enviament de correus electrònics, SMS, WhatsApp i qualsevol altra comunicació a través de mitjans tecnològics, com sobretot les xarxes socials, de caire ofensiu per motiu de la orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona: ciberassetjament o assetjament en línia.
- Altres conductes similars



Físic

- Provocar acostaments no consentits
- Arraconament, intents de forma deliberada de quedar-se a soles amb l'objectiu d'intimidat a la persona treballadora, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Emprar la força física per mostrar la superioritat davant d'una altra persona per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Vexacions
- Accions d'aïllament i de rebuig
- Altres conductes similars

a. *SEXTING I SEXPREADING*

Les interaccions virtuals entre persones treballadores es consideren espai laboral i, per tant, l'assetjament en línia entra dins de l'àmbit de prevenció i actuació, tal i com s'ha recollit als exemples d'assetjament anteriors.

En l'actualitat, atès l'increment en l'ús tant de les noves tecnologies com de les xarxes socials, s'ha considerat necessari incloure també en aquest

protocol una pràctica que, segons com es manifesti, pot ser constitutiva de delictes i que es pot donar també en l'àmbit laboral: el **sexting**.

El *sexting* suposa l'enviament d'imatges estàtiques (fotografies) o dinàmiques (vídeos) de contingut sexual, de major o menor càrrega eròtica, entre persones que voluntàriament ho consenten, i que forma part de la seva activitat sexual que es desenvolupa de manera lliure. La difusió d'aquestes mateixes imatges de contingut sexual, **sense el consentiment de la persona que hi apareix**, es coneix com **sexpreading**.

Aquesta pràctica passa a ser entesa com un delictes quan s'aborda i s'inclou dintre del Codi Penal, en l'apartat 7 de l'article 197, amb el text que recollim en aquest protocol a continuació:

“Qualsevol acte que impliqui que, sense autorització de la persona afectada, es difonguin, revelin o cedeixin a tercers imatges o enregistraments audiovisuals d'aquella que s'hagués obtingut amb el seu consentiment en un domicili o en qualsevol altre lloc fora de l'abast de la mirada de tercers, quan la divulgació menyscabi greument la intimitat personal d'aquesta persona”.

Si bé aquesta pràctica no constitueix assetjament, sent una figura autònoma, es decideix incloure-la al present protocol ja que, per la seva gravetat, es considera necessari que compti amb un procediment d'actuació per part de Reactivació Badalona .

Prevenció de l'assetjament: informació, sensibilització i formació

Reactivació Badalona es compromet a difondre aquest Protocol i a facilitar oportunitats d'informació i formació a tothom qui forma part de l'empresa 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.

Reactivació Badalona, d'acord amb la representació de les persones treballadores i la coordinació de PRL garantirà que:

- ✓ Tothom tingui accés al contingut del Protocol i el procediment, amb accés informàtic: per correu electrònic i publicació al web, per al personal de Reactivació Badalona, empreses proveïdores, clients Centre d'Empreses i del Centre de Convencions.
- ✓ Les persones que s'incorporin coneguin des de l'inici de la relació laboral els seus drets i responsabilitats, així com els mecanismes de suport i protecció disponibles
- ✓ El Protocol i la política del sistema intern d'informació, especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament, estan disponibles i accessibles per a tot el personal
- ✓ Per assegurar que aquesta informació arribi a tothom, també a visitants ocasionals, s'instal·larà un rètol al vestíbul d'entrada de l'edifici on s'informarà que el BCIN disposa de Protocol i que està publicat al web.
- ✓ Clients d'oficines que s'allotgin en el Centre d'Empreses, rebin el Protocol per correu electrònic.
- ✓ Clients del Centre de Convencions com a usuaris del BCIN, n'estiguin informats: s'enviarà per correu electrònic a la persona contractant de les sales.
- ✓ Els menors que estiguin en pràctiques de cicles formatius a Reactivació Badalona, estiguin especialment informats del Protocol i procediment.
- ✓ El personal amb discapacitat de qualsevol tipus que treballi a Reactivació Badalona o per qualsevol empresa subcontractada, estigui especialment informada del Protocol i procediment.
- ✓ S'incorpora una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest Protocol
- ✓ En dona informació en tots els programes i serveis que impliquin una relació en el temps dels i de les participants entre si, amb personal de Reactivació Badalona i/o d'altres empreses amb les quals Reactivació Badalona tingui alguna relació mercantil.

Reactivació Badalona d'acord amb la representació de les persones treballadores i la coordinació de PRL organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- ➡ Què és l'assetjament psicològic, sexual, per raó de gènere, o d'altres discriminacions en el treball
- ➡ La política de prevenció de l'assetjament en el treball
- ➡ Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial)
- ➡ La política del sistema intern d'informació i el funcionament del procediment en cas d'assetjament

Es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- ➡ Totes les persones treballadores
- ➡ Les persones que s'incorporen a l'organització
- ➡ Les persones amb responsabilitats de direcció
- ➡ Les persones amb responsabilitats directes en el procés: coordinador/a de PRL per la part d'empresa i delegat/da de personal per part dels treballadors (gestió de denúncies internes)

Funcions i responsabilitats

Persones referents - Comissió d'investigació:

- Reactivació Badalona disposa d'almenys 2 persones referents de l'empresa que rebran en 1a instància, la informació sobre un possible assetjament i podran iniciar el procediment de denúncia conjuntament amb la persona presumptament assetjada o de motu proprio.
- Actualment són dues les persones referents, la responsable de la Coordinació de PRL de l'empresa i la Delegada del personal, que podran per igual iniciar un procediment formal o informal d'assetjament. Si més endavant es creu convenient, es podrà ampliar el nombre de referents amb una tercera persona.
- Els referents informaran i assessoraran en 1a instància les consultes sobre possibles casos d'assetjament.
- Per als casos formals de denúncia de presumpte cas d'assetjament, Reactivació Badalona a través dels referents i amb el vist-i-plau de la gerència, contractarà puntualment un expert en PRL extern, que portarà a terme la investigació del cas, amb el suport del servei de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals i de Representació de l'empresa (Delegat/da de personal): aquest grup de tres persones conformarà la Comissió d'Investigació.
- Donar a conèixer de la prevalença i tipologia dels casos i de les accions que prenen per part dels diferents òrgans o càrrecs implicat/ades en la via resolutòria.
- Elaboració d'un informe anual, que es presentarà a la comissió competent en funció de la tipologia dels casos.

Servei aliè de Prevenció de Riscos Laborals o empresa de PRL contractada com a expert en assetjament laboral

- El tècnic/a aliè de PRL estarà informat per part del coordinador/a de PRL dels nous procediments que s'iniciïn d'assetjament de qualsevol tipus
- L'empresa de servei aliè de PRL o una altra empresa especialitzada en PRL que es contracti expressament, podrà com a membre extern de la Comissió d'Investigació :
- Informar i assessorar en matèria d'assetjament
- Efectuar la investigació tècnica, amb el suport del servei de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals i de Representació de l'empresa (Delegat/da de personal), dels casos en què hi hagi presumpció d'assetjament i coordinar les actuacions tècniques i mèdiques que se'n derivin.
- Emetre un informe inicial un cop classificat el cas i un informe final en el supòsit en què hi hagi presumpció d'assetjament.
- Donar a conèixer de la prevalença i tipologia dels casos i de les accions que prenen per part dels diferents òrgans o càrrecs implicat/ades en la via resolutòria.

Direcció de l'empresa

Reactivació Badalona té plena responsabilitat per garantir el dret de 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 les persones amb responsabilitats de direcció son:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el Protocol.
- Observar els indicis d'assetjament psicològic.
- 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 informals i les denúncies formals, amb la contractació d'un expert extern, en cas de denúncia formal.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Persones treballadores

- Comunicar als referents, les situacions d'assetjament que es detectin, ja sigui per implicació directa en el cas o per coneixement de la situació que pateix una persona treballadora .
- Cooperar amb el Servei de Prevenció durant les investigacions, respectant la confidencialitat i privacitat de dades, i aportant la informació de què disposi.

Procediments interns en casos de presumpte assetjament laboral

Procediment en cas de **Denúncia informal: Queixa**

La primera via de resolució que ha d'articular l'entitat és oferir a la persona assetjada o persona conscient de l'assetjament cap a un/a company/a, la possibilitat que presenti una queixa. Aquesta via requereix la intervenció de la persona de referència, que intentarà resoldre la situació quan les persones assetjades tinguin dificultats per adreçar-se directament a la persona que està causant la situació. Cal tenir en compte, però, que aquest tipus d'intervenció a vegades no és adequada, per exemple en els casos en què, per la gravetat de les accions, sigui convenient una acció disciplinària. És el cas d'un assetjament sexual o per raó de sexe: en aquest cas, sempre caldrà fer directament la denúncia formal, encara que només hi hagi hagut una única acció assetjadora.

Els principals passos i fites del procés són els següents:

• **Estadi inicial: formular la queixa**

Comunicar els fets a una de les persones de referència designada pel protocol. Tot i la dificultat que pot comportar per l'impacte emocional generat, és important formular la queixa tan aviat com sigui possible i fer-ho en persona. En el supòsit que la persona potencialment afectada per una conducta d'assetjament no vulgui deixar constància de les seves dades, es preveu la possibilitat que l'organització iniciï una investigació d'ofici, garantint el seu anonimat. Si la queixa és verbal, qualsevol membre de la CPA assistirà al demandant per plantejar-la per escrit (Model Annex 1).

• **Anàlisi dels fets: recollida d'informació**

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència, conjuntament amb l'altre referent membre de la comissió investigadora, s'entrevistaran amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament per:

- o Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada).
- o Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.
- o En cas que la persona de referència consideri que no hi ha evidències d'una situació d'assetjament, es tancarà el cas i no hi haurà cap altra acció.

• Mediació informal

Dins la Comissió d'Investigació, s'escollirà un instructor del cas que vetllarà per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- o Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- o Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud assetjadora.
- o Comunicar-li que malgrat que la conversa pugui ser informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

• Resolució

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o per assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar per escrit de la decisió presa a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
- En el cas que qui formuli la queixa sigui una persona no afectada directament, aquesta no podrà tenir informació del cas ni de la seva resolució per motius de protecció de dades. Només podran tenir informació les persones afectades, a menys que el denunciador per raó del càrrec n'hagi de tenir coneixement, com ara un/a tutor/a.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Ajudar la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesures (un canvi de lloc per reduir el contacte entre les persones afectades per la situació, demanar assessorament extern, etc.)

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als **deu dies feiners**. L'instructor elaborarà una proposta de resolució que reflecteixi l'acord entre les parts, i la remetrà a la Comissió d'investigació i a la gerència.

**QUEIXA-
DENÚNCIA
INFORMAL
VIA INTERNA**



PROCEDIMENT EN CAS DE DENÚNCIA FORMAL

COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT: Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present Protocol, que consideri que està sent víctima d'assetjament haurà de comunicar-ho a una de les dues persones que hagin estat nomenades referents.

També podrà presentar la denúncia escrita una tercera persona que tingui coneixement, d'ofici quan sigui directament una de les persones referents o un directiu, que tingui coneixement de la situació. En aquests casos, s'haurà de posar immediatament en coneixement de la presumpta víctima l'inici del procediment, per a que aquesta pugui ratificar l'existència de l'actuació denunciada i així poder actuar d'acord amb el present Protocol.

En cas de considerar-se necessari, en atenció a la gravetat dels fets denunciats, s'adoptaran aquelles mesures cautelars adients per evitar situacions inadequades durant la instrucció del procediment, amb la finalitat de preservar els drets de totes les persones implicades.

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.

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.

DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ: Un dels referents ajudarà a la persona presumptament assetjada a redactar la denúncia i un cop redactat, el referent n'informarà a la gerència i li sollicitarà la contractació d'un expert extern en assetjament: es crea així una Comissió d'Investigació amb l'expert extern i el suport dels dos referents.

A partir d'aquest moment serà l'expert extern, la persona instructora única que portarà a terme la investigació del cas i que comunicarà per escrit a la suposada o suposat assetjadora o assetjador que hi ha una denúncia contra ella o ell i que serà objecte d'una investigació, tot comunicant-li els seus drets i deures.

La persona instructora obrirà el corresponent "Expedient de recerca per presumpte assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o a/tres discriminacions a la feina", el qual tindrà com a únic objectiu esbrinar i constatar la veracitat dels fets denunciats.

Aquesta persona tècnica externa recollirà tota la documentació i les proves disponibles dels fets.

Els terminis màxims estimats per iniciar el procediment d'investigació, a excepció d'aquells supòsits que requereixin una motivada dilatació del període, serà de tres dies hàbils des que es presenti la queixa o denúncia, sent aproximadament un mes el termini màxim per tramitar tot l'expedient, informar a les parts i solucionar el cas d'assetjament mitjançant sancions si s'escau.

Durant el procediment, tant la persona assetjada com la persona que presumptament ha realitzat l'assetjament, tindran dret a:

- Una investigació imparcial dels fets.
- A que s'entrevisti a testimonis amb caràcter privat i mai en presència de cap de les parts.
- A la plena informació sobre el punt en el que es troba el procediment.
- La total confidencialitat en el tracte de la informació i dels informes realitzats al respecte.

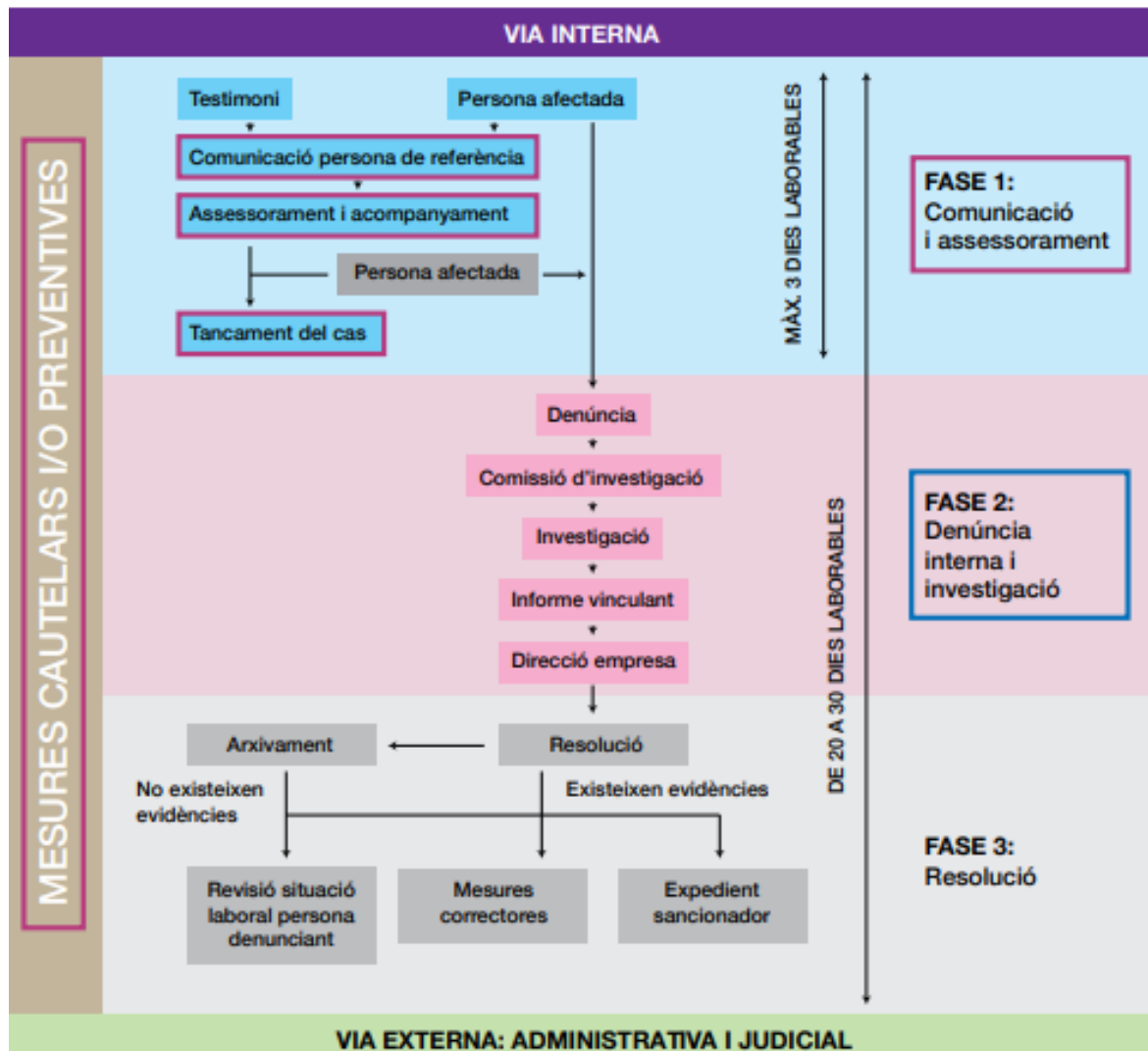
RESOLUCIÓ: La persona instructora elaborarà un informe que posarà fi a l'expedient. En aquest es detallaran les actuacions realitzades i es conclourà, de manera motivada, si els fets denunciats són constitutius d'assetjament o no, realitzant, en el seu cas, les recomanacions que estimi convenientes.

Si no hi ha evidències, s'arxiva la denúncia.

Si hi ha evidències suficientment provades d'assetjament, entre les possibles recomanacions es pot incloure l'obertura d'un expedient sancionador i l'adopció de mesures correctores com la immediata separació entre la persona denunciant i la persona denunciada, per garantir la salvaguarda dels interessos de la persona denunciant.

Aquesta resolució serà traslladada a totes les persones implicades en el procediment i a la Direcció, corresponent a aquesta última adoptar les instruccions necessàries per al compliment de les recomanacions que s'estableixin en la resolució.

**DENÚNCIA
FORMAL
VIA INTERNA**



Procediments per via externa en casos de presumpte assetjament laboral



La persona presumptament assetjada podrà optar per altres 3 vies externes de denúncia:

1. Via Mediació amb el Tribunal Laboral de Catalunya
2. Via Administrativa amb la Inspecció de Treball de Catalunya
3. Via Judicial

Sistema d'avaluació i seguiment

Les dues persones referents en temes d'assetjament, realitzaran el control i seguiment periòdic, almenys un cop l'any, de l'aplicació del present Protocol amb la finalitat de detectar el seu efectiu funcionament i la seva real eficiència en la detecció i eliminació de les situacions d'assetjament en el seu àmbit d'aplicació.

En cas que es detectin errors d'aplicació que comportessin una disminució de la seva efectivitat respecte a la consecució del seu objectiu es podrà proposar la seva modificació.

Garanties

La utilització del present Protocol no impedeix a que la víctima, en qualsevol moment, pugui acudir a la via jurisdiccional per exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva. En cas que l'empresa tingui coneixement de l'existència de qualsevol procediment judicial sobre el mateix assumpte o de qualsevol altre procediment administratiu, es suspendrà l'aplicació d'aquest Protocol.

Es garanteix el deure de confidencialitat i la protecció de la intimitat de tot el personal que participi en aquest procediment i de les persones implicades.

Les dades de caràcter personal que es generin en aplicació d'aquest Protocol es regirà per la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. També pel Reglament 2016/679 de la Unió Europea relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades.

Fases del procediment

1) **ANÀLISI**

En aquesta fase inicial, es recullen i analitzen les primeres informacions sobre el cas, identificant els elements fonamentals que podrien indicar un possible assetjament laboral.

L'objectiu és avaluar la gravetat i la naturalesa de les alegacions per determinar si és necessari iniciar una investigació formal o derivar el cas a altres vies de resolució.

2) **INVESTIGACIÓ**

Aquesta fase implica una recerca preliminar per verificar els fets i identificar les parts implicades, amb la finalitat de recollir evidències que puguin confirmar o desmentir les alegacions d'assetjament laboral.

Es realitzen entrevistes amb les persones involucrades i es recull documentació rellevant per avaluar si els fets descrits justifiquen una investigació més profunda o si es pot tancar el cas.

Hi ha presumpció d'assetjament

En el cas d'una possible situació d'assetjament, uns dels dos Referents informarà a la persona assetjada del contingut i les fases d'aquest Protocol. S'informarà també a la persona assetjada de la garantia del dret a la confidencialitat en tot el procés.

Pas 1. Investigació del cas per part de l'expert extern

Realitzar entrevistes amb:

- Persona assetjada. Farà un recull acurat de dades, aprofundint en el cas i recopilant tota la informació rellevant sobre el mateix.
- Entrevistes amb la persona presumptament assetjadora i d'altres persones que puguin aportar informacions sobre el cas.

Pas 2. Informe de valoració dels fets

Un cop finalitzada la fase d'investigació, l'especialista extern/a elaborarà un informe que recollirà la informació obtinguda, la valoració del cas, les propostes d'actuació, les propostes de mesures correctores i les recomanacions preventives que donin solució a les qüestions plantejades pels/per les interessats/ades. Del referit informe es donarà còpia a la Comissió investigadora.

L'expert extern citarà a les persones implicades per explicar els resultats de l'informe. Aquest informe serà transmès immediatament a Direcció.

Pas 3. Execució

La Direcció aplicarà les accions necessàries que se'n derivin dels resultats de la investigació.

No hi ha presumpció d'assetjament, però els fets son d'etiologia laboral

1. Conflictes interpersonals

Davant d'una situació de conflicte interpersonal a l'organització sense presumpció d'assetjament, els referents derivaran el cas a la Direcció, que estudiarà la situació plantejada per tal de decidir la via més adient per a la resolució del conflicte interpersonal (conciliació, inici d'expedient informatiu...) i proposar les mesures correctores necessàries, amb el suport dels dos referents i si s'escau, del responsable de Recursos Humans.

En cas de realitzar una conciliació, aquesta intervenció s'articularà a través d'una persona especialista, que farà una mediació entre les persones implicades i

recomanarà les mesures pertinents per tal d'erradicar la conducta no desitjada i evitar una situació conflictiva en el futur.

Reactivació Badalona contractarà aquest servei extern quan ho consideri necessari.

La Direcció informarà del resultat de les actuacions dutes a terme al/a responsable de Recursos Humans i als referents.

2. Factors de risc psicosocial de caràcter organitzatiu o altres supòsits abordables per part del Servei de Prevenció

En el cas que a partir de l'entrevista d'aproximació, l'expert extern determini que la situació està relacionada amb factors de risc psicosocial de caràcter organitzatiu o d'altres aspectes relacionats amb la salut laboral i amb les condicions de treball, deixarà de ser d'aplicació el present Protocol. El Servei de Prevenció aliè habitual o altra empresa externa de PRL farà els estudis específics del cas quan s'escaigui.

L'origen dels fets no és d'etiologia laboral

En el cas que un cop realitzada l'entrevista d'aproximació, i a partir de la informació recollida, es considera que l'origen dels fets no té una etiologia laboral (origen en la relació laboral) i, per tant, no és abordable des de l'àmbit laboral, s'informarà d'aquest fet a la persona que ha fet la queixa. En aquest cas, la persona instructora emetrà un informe amb les conclusions al respecte.

Garanties del procés i terminis

Totes les sol·licituds i comunicacions seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o denúncia formal té dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Realitzar la seva comunicació de forma anònima o nominal.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa o denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa i/o de la denúncia.
- Rebre una còpia de la queixa i/o de la denúncia.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de l'expedient.

Garanties a les persones treballadores. Dret a la intimitat i a la protecció de dades personals

Tota persona treballadora que comuniqui un presumpte cas d'assetjament no podrà ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable, d'acord amb l'art. 36 de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, reguladora de la protecció de persones que informin sobre infraccions normatives.

Amb aquest Protocol Reactivació Badalona es compromet a portar el cas fins a la seva resolució, garantint la protecció al dret a la intimitat de les persones que hagin format part en qualsevol fase del procediment. Tanmateix, la informació generada en aquest procediment es registrarà per allò que estableix **Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals**, de tal forma que en tots els casos quedarà garantida la confidencialitat de les dades i la no utilització de les mateixes amb altres finalitats diferents de les establertes en aquest document.

ANNEX 1

MODEL DE DENÚNCIA PER ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL O ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA.

SOL•LICITANT

Indiqueu Nom i Cognoms

- Persona afectada:
- Delegat de personal:
- Coordinadora de Prevenció de Riscos Laborals:
- Departament de la persona:
- Direcció:
- Recursos Humans:
- Altres:

TIPUS D'ASSETJAMENT

- ☐ Psicològic ☐ Sexual ☐ Per raó de sexe
- ☐ Altres discriminacions ☐ Per orientació sexual

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms

NIF

Sexe ☐ Home ☐ Dona

Lloc de treball

Departament

Tipus de contracte

DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

☐ Si. Especifica:

☐ No

TESTIMONIS

☐ Si. Noms i Cognoms:

☐ No

SOL•LICITUD

☐ Sol·licito que s'iniciï el protocol d'actuació per a la prevenció i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Signatura de la persona interessada i Data

ANNEX 2

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LA PERSONA QUE INTERVÉ EN EL PROCÉS DE D'INICI DE LES DENÚNCIES PER ASSETJAMENT

....., amb DNI, havent estat designada com a persona referent per Rebasa-BCIN, de manera temporal per un període de 4 anys, per intervenir en el procés d'inici de les denúncies per assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament que poguessin produir-se en el seu àmbit, em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat durant el procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació a la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informada per Rebasa- BCIN de la responsabilitat disciplinària en la que podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Badalona, a xx de juny de 202x

Signat