



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O
IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE
GÈNERE**

2026-2029



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ	3
2. OBJECTIUS	3
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	3
4. DEFINICIONS.....	4
5. PRINCIPIS I GARANTIES.....	6
6. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES	7
7. PREVENCIÓ	8
8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA	8
9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	13
10. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA	13
Annex 1. Model de denúncia interna	13



1. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ

L'entorn laboral és un entorn de relacions socials i de convivència on la diversitat es defineix per la individualitat de les persones que en formen part.

Aquest protocol té la finalitat de contribuir a generar entorns laborals diversos i segurs per a totes les persones.

Des de Ziga Zaga¹ volem manifestar el nostre compromís, col·lectiu, per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació o identitat sexual i expressió de gènere.

Així mateix, manifestem el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquesta Guia.

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

2. OBJECTIUS

Els objectius del present protocol Són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació o identitat sexual i expressió de gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Ziga Zaga. És d'aplicació a totes les persones treballadores de Ziga Zaga i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Ziga Zaga.

¹ Ziga Zaga inclou Ziga Zaga SL i Educació i Temps Lliure Ziga Zaga.



4. DEFINICIONS

Existeixen diferents modalitat d'assetjament segons la raó i segons la relació entre les persones implicades.

L'assetjament es pot produir:

- entre companys o companyes (assetjament horitzontal)
- entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).
 - *Assetjament vertical descendent*: d'una persona amb superioritat jeràrquica a una o més treballadores²
 - *Assetjament vertical ascendent*: d'una persona o grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

L'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i expressió de gènere es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i expressió de gènere entre persones de l'entitat, però també entre persones externes (usuàries, proveïdors, serveis...) i les persones de l'entitat.

4.1. Assetjament sexual

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

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- 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.
- 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 o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.

² Fem servir el femení com a genèric fent referència a *persona* sense distinció de sexe i/o gènere.



- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

4.2. Assetjament per raó de sexe

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

Es pot produir:

- entre companys o companyes (assetjament horitzontal)
- entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per 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 les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

4.3. Assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4.4. Assetjament per raó de la identitat sexual i expressió de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, 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.

4.5. Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.



4.6. Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

4.7. Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

5. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

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

Confidencialitat

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

Dret a la informació

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

Suport de persones formades

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

Diligència i celeritat

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

Tracte just

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



Restitució de les víctimes

- Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'entitat ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.

Protecció davant de possibles represàlies

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

Col·laboració

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

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa 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.

6. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES

6.1. Obligacions de l'empresa

1. Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:

- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- 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 de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.



6.2. Drets i obligacions de les persones treballadores

1. **Drets:** tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. **Obligacions:** tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament

6.3. Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

7. PREVENCIÓ

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

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos desagregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o les mesures d'igualtat i, en concret, del protocol d'assetjament.

8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Quan es produeix una situació d'assetjament, s'han de tenir en compte les fases que es descriuran seguidament.

Hi ha dues vies de resolució: interna (empresa) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). El fet d'utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també una altra.

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

8.1. Fase 1: Comunicació i assessorament

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



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

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació es formula una vegada hagin passat 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**.

La comunicació es presenta a la persona o persones de referència:

- Laia Pinilla Monclús tecnic2@ziga-zaga.com – 93.474.49.50 – 696.652.288
- Carles Alcántara Morales direccio@ziga-zaga.com – 93.474.49.50

Les funcions de la persona o persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada **decideixi presentar denúncia**.
2. Que la persona afectada **decideixi no presentar denúncia** i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri **que hi ha alguna evidència de l'existència** d'una situació d'assetjament.

En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada **decideixi no presentar denúncia** i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, **consideri que no hi ha evidències** de l'existència d'una situació d'assetjament.

En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar 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.

8.2. Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació.



La comissió d'investigació està formada per

- la persona de referència del protocol;
- la coordinació tècnica del servei;
- la persona referent de RRHH del servei
- la direcció de l'entitat

En el cas que alguna de les persones de la Comissió sigui persona afectada o denunciada, caldrà fer una comissió ad hoc.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del **principi processal de la inversió de la càrrega de la prova**, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada. Les persones que intervenen 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 del qual tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex I.

La denúncia es presenta a la persona de referència (Laia Pinilla Monclús) i les seves dades de contacte són (tecnic2@ziga-zaga.com – 93.474.49.50 – 696.652.288).

La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

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

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

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.



- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
 - Conclusions.
 - Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

8.3. Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap **dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta**.

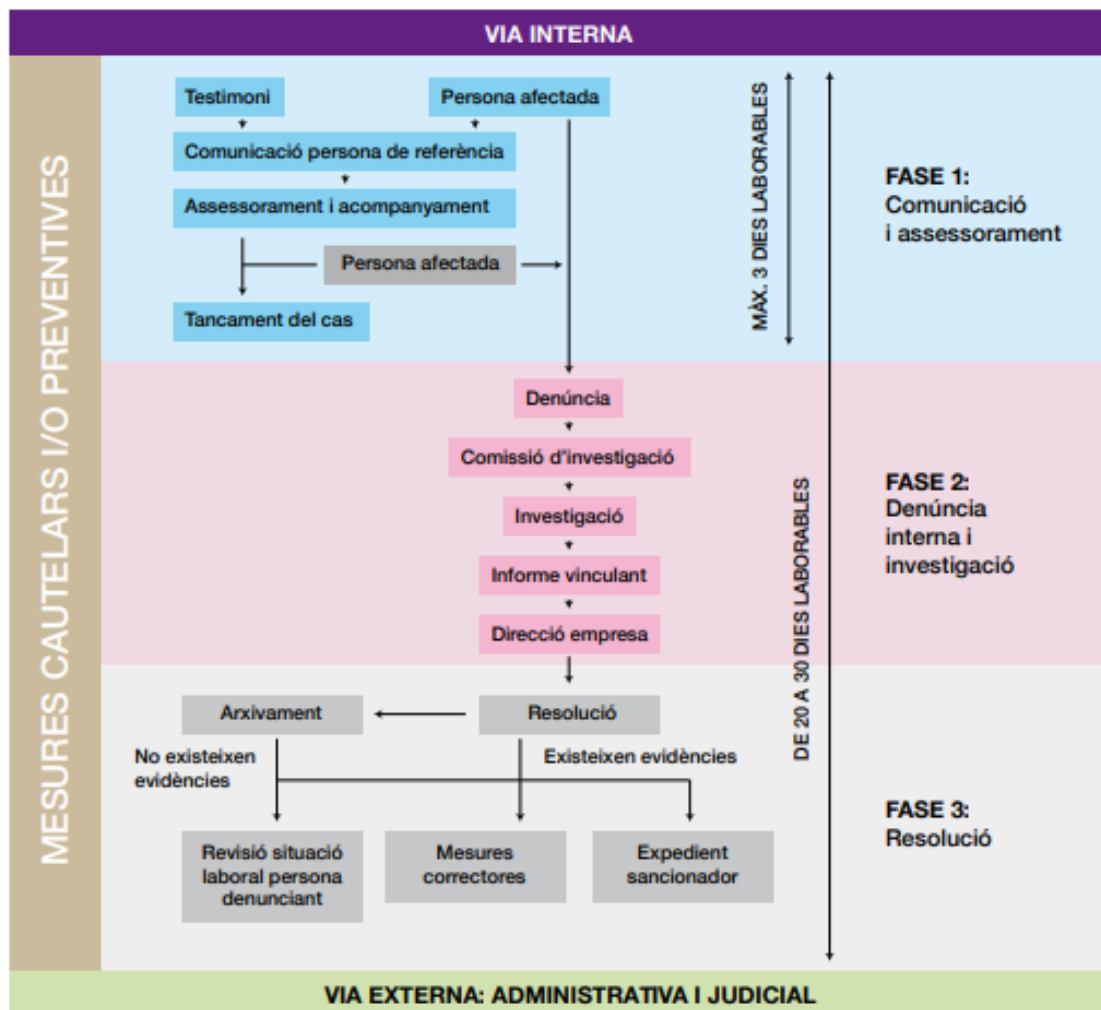
- **Si hi ha evidències suficientment provades** de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- **Si no hi ha evidències suficientment provades** de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

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

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertogui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia. A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.





9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Des de Ziga Zaga, en el marc del seguiment i avaluació dels objectius i accions del Pla d'Igualtat i del Pla LGTBIQ+, es duu a terme el seguiment i avaluació del protocol.

Per fer-ho, la Comissió d'Igualtat i de Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, es reuneix amb la representació de les persones treballadores, com a mínim, dos cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

10. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

Tot protocol d'empresa requereix, per implementar-lo, que la plantilla estigui informada, tant en el moment que es posi en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que se'n tingui present. Així mateix, és imprescindible que el coneguin les noves persones que s'incorporen a l'empresa o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una comunicació per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol.

Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

11. REFERÈNCIES

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL (2021). Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

Annex 1. Model de denúncia interna

(pàg. Següent)



Espai reservat per al Registre d'Entrada

No. Expedient:

[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]³

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i identitat sexual i expressió de gènere⁴

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

☐ Dona ☐ Home ☐ Altres

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

☐ Dona ☐ Home ☐ Altres

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets⁵

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

³ Basat en el model de denúncia interna elaborat pel Consell de Relacions Laborals i extret de treball.gencat.cat

⁴ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denuncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁵ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



Espai reservat per al Registre d'Entrada

No. Expedient:

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

☐ Sí ☐ No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament ☐

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament..... ☐

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data



Espai reservat per al Registre d'Entrada

No. Expedient:

Informe vinculant. Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i identitat sexual i expressió de gènere⁶

Centre de treball

Nom del centre/servei

Adreça

Municipi

Identificació de la persona o persones suposadament implicades

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Lloc de treball

Gènere

☐ Dona ☐ Home ☐ Altres

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Lloc de treball

Gènere

☐ Dona ☐ Home ☐ Altres

Llistat de persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe

Persones entrevistades

- 1.
- 2.
- 3.

Persones membres de la Comissió d'Investigació

- 1.
- 2.
- 3.

⁶ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denuncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.



Espai reservat per al Registre d'Entrada

No. Expedient:

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

Resum de la irregularitat o infracció denunciada (tipologia d'assetjament)

Relat dels fets

Altres actuacions

Proves aportades

Entrevistes realitzades

(Per confidencialitat, s'indica si les aportacions realitzades per testimonis en les entrevistes constaten o no els fets)

Circumstàncies agreujants

(Relació vertical descendent, reincidència, dues o més persones denunciants, conductes de represàlia o amenaça cap a la persona denunciant, o altres)



Espai reservat per al Registre d'Entrada

No. Expedient:

Conclusions

Valoració dels fets (provat/no provat)

Proposta de mesures sancionadores

Mesures correctores

Mesures de reparació

Mesures preventives i de sensibilització
