

**PROTOCOL PER L'ABORDATGE DE
CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER
RAÓ DE SEXE O GÈNERE, ORIENTACIÓ
SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE**

PROTOCOL D'ARRIANT FORMACIÓ I LLEURE SLU PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE

Edició: Juny del 2025 Arriant Formació i Lleure Slu

Elaboració i redacció: Aquest protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió¹ d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

Data i vigència: Olot, 16 de juny de 2025

Període de vigència: Aquest protocol estarà sotmès sense perjudici de les revisions necessàries en cas de noves disposicions legals o d'altres elements de caràcter obligatori per llei que justifiquin la seva revisió.

La Comissió per a la prevenció de l'assetjament serà l'òrgan competent per a la modificació, aclariment o derogació del present Protocol.

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ DEL PROTOCOL I COMPROMÍS DE L'EMPRESA
2. OBJECTIUS
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ
4. APROBACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL
5. ACTUACIONS PREVENTIVES
6. PRINCIPIS I GARANTIES
7. DRETS I OBLIGACIONS
8. DEFINICIONS I EXEMPLES
9. PROCÉS D'INTERVENCIÓ EN CAS D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ
11. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ
12. REFERÈNCIES I NORMATIVA
13. ANNEXOS

1. PRESENTACIÓ DEL PROTOCOL I COMPROMÍS D'ARRIANT FORMACIÓ I LLEURE

Amb aquest document, Arriant Formació i Lleure vol desenvolupar i presentar els continguts d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe des de la perspectiva de la integració de la prevenció dins l'àmbit laboral.

I, a través d'aquest protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores volem que sigui un instrument clau per a l'abordatge i tractament de les possibles situacions que puguin aparèixer a la nostra entitat.

Va dirigit a totes les persones que en formen part, tant treballadors/es com participants, és a dir, persones i entitats amb qui ens relacionem dins la jornada laboral i, mentre Arriant està efectuant un servei.

Arriant Formació i Lleure, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Així com, el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions que puguin aparèixer.

Davant aquest compromís, s'ha elaborat aquest protocol que preveu les actuacions per prevenir, detectar i resoldre els casos d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions que es puguin produir en el si de l'entitat.

Per tant, qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís actiu per a Arriant. Nosaltres apostem ja des de l'any 2015 la voluntat de vetllar perquè tothom rebi les mateixes oportunitats de treball i pugui desenvolupar la seva tasca laboral de manera segura, amb llibertat i responsabilitat, amb respecte cap a una mateixa i cap als altres.

Així doncs, aquest protocol ha estat acordat en la Comissió de treball per l'abordatge de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere, orientació

sexual i/o identitat de gènere², que està formada per la representació de l'empresa (Albert Serra) i la representació de les persones treballadores (Natalia Gromaz) i, entrarà en vigor amb la seva aprovació. Aquesta comissió serà l'òrgan encarregat de fer les modificacions que s'estimin pertinents d'acord amb les necessitats d'Arriant o les modificacions legislatives.

La seva vigència serà permanent, sense perjudici de les revisions necessàries en cas de noves disposicions legals o d'altres elements de caràcter obligatori.

2. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de la nostra empresa, Arriant Formació i Lleure.

Creiem que l'instrument més eficaç per fer-ho possible és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la mateixa empresa, aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de qualsevol cas d'assetjament i violència.

La prioritat màxima i compromís d'Arriant Formació i Lleure és assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones treballadores i que fan ús dels nostres serveis i, combatre qualsevol tipus de discriminació.

A l'annex d'aquest protocol es descriuen les definicions relacionades amb l'aplicació d'aquest document, així com diferents exemples, que es posen a l'abast de totes les persones a qui és d'aplicació aquest protocol.

El protocol, de caràcter obligatori segons la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes., determina les

¹ D'ara i endavant, quan aparegui la paraula assetjament fa referència als tres tipus d'assetjament objecte d'aquest protocol: l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de diversitat sexual i de gènere, incloses les manifestacions de violència cap a persones LGTBI+, actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Els objectius específics del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tots i totes els/les persones treballadores d'Arriant Formació i Lleure en matèria d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions, per tal de fomentar la cultura preventiva de l'assetjament en tots els àmbits de l'organització.
- Donar a conèixer a les persones que fan ús del servei d'Arriant Formació i Lleure el protocol i actuacions a seguir.
- 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 persones respectin mútuament la seva integritat, diversitat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin casos d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir mesures correctives envers les persones usuàries, col·laboradores, ...

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les persones treballadores d'Arriant Formació i Lleure i també, s'aplica a qualsevol persona que dugui a terme activitats o presti serveis a Arriant Formació i Lleure.

Per tant, tenint en compte el que s'indica, s'ha informat a les persones col·laboradores de l'existència del protocol i que les previsions que conté hi

són aplicables en tots els aspectes a través del Codi de Conducta³ per persones col·laboradores.

En aquesta línia, queden incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, tals com les persones que realitzen voluntariat i pràctiques de formació de monitors/es i les persones usuàries infants, joves i famílies de serveis que presta l'entitat.

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre professionals d'Arriant Formació i Lleure i professionals que no tinguin un vincle laboral amb l'entitat, s'aplicaran els mecanismes de coordinació entre empreses. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, entre les direccions d'ambdues empreses, es constituirà la Comissió d'investigació ad hoc a fi que s'apliqui el procediment corresponent i s'executin les mesures correctores que es considerin convenients.

On s'aplica?

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

Les situacions d'assetjament laboral poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals, tant físiques com per via digital.

Això inclou també colònies escolars, jornades de formació, reunions, trajectes i desplaçaments fins i des de la feina etc. Les conductes d'assetjament es poden produir

en el centre de treball i durant la jornada laboral, a fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

² Aquest el podeu trobar a l'annex d'aquest document.

4. APROVACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Aquest document l'aprova la Direcció d'Arriant Formació i Lleure una vegada consensuat a la Comissió de treball contra qualsevol forma d'assetjament.

Després de la seva aprovació es farà difusió de la seva publicació donant un dossier de benvinguda a cada persona treballadora d'Arriant Formació i Lleure i, a la pàgina web de l'entitat per tal que les persones col·laboradores i famílies usuàries dels serveis n'estiguin al cas i, d'aquesta manera, el present document estigui a l'abast de tothom.

Per tal de garantir que la persona que treballa amb l'empresa ha rebut i ha estat informat del protocol es farà signar un document de Recepció i Conformitat del Protocol d'assetjament.

La Direcció d'Arriant Formació i Lleure es reunirà amb la Comissió de treball contra qualsevol forma d'assetjament, un cop l'any, per fer el seguiment del protocol, recollint informació quantitativa i qualitativa en relació als següents indicadors:

1. Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol.
2. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
3. Nombre de persones treballadores que han fet una consulta d'assessorament per assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
4. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
5. Tipologia de situacions d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions que s'han detectat a l'entitat.
6. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any.
7. Nombre de casos resolts.

8. Per fer aquest seguiment, Arriant Formació i Lleure disposa d'un registre de denúncies on s'inscriuen tots els casos d'assetjament denunciats, en format digital i encriptat, amb accés restringit a les persones que designi la Direcció.

5. ACTUACIONS PREVENTIVES

És obligació de la direcció ser proactiva en:

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació, protegint el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació.
- 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-les.

6. PRINCIPIS I GARANTIES

Arriant Formació i Lleure garanteix i assumeix el compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions en la seva entitat.

Per tant, el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció: S'actuarà amb la màxima discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (persones afectades, testimonis, persones denunciades, etc.).

Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació: Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment d'aquest protocol, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Suport de persones formades: A fi de garantir el correcte funcionament d'aquest procediment, l'entitat es compromet que les persones que intervinguin estaran formades en la matèria objecte d'aquest protocol. Per això, tant a la fase prèvia com a la de denúncia es garanteixen els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades. I, amb possibilitat de derivar a un òrgan més competent.

Diligència i celeritat: La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just: El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies: Totes les persones implicades de bona fe en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos 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 de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se, de prestar la seva col·laboració i de garantir la confidencialitat.

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.

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.

Judicialització: La persona afectada podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament està tipificat com a delicte (Article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal).

7. DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions d'Arriant:

1. Garantir a les persones que estiguin incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol els següents drets:
 - a. A no ser discriminades.
 - b. A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i salut.
 - c. 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.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

2. Obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores.

1. Obligació de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Participar en la difusió i en les accions de sensibilització, juntament amb la direcció d'Arriant.

8. DEFINICIONS I EXEMPLES

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

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

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona o grup de persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de igual a igual.

ASSETJAMENT SEXUAL: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal. 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.

Elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.

- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Els comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual i poden ser (sense excloure ni limitar): verbal, no verbal i físic.

Exemples d'assetjament sexual:

- Ús i exhibició de materials de caràcter sexista, pornogràfics o sexualment provocadors a llocs de treball.
- Comentaris, acudits o bromes de contingut sexual de caràcter continuat que resulten desagradables i ofensius. Comentaris deliberats de connotació sexual sobre l'aparença o l'aspecte físic que resulten intimidatoris.
- Gestos i mirades obscenes que incomoden o intimiden. Contactes físics, apropaments, tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat, no desitjats i que incomoden.
- Insinuar o provocar intencionadament ocasions per quedar-se tot sol amb la persona assetjada. Repetides invitacions a iniciar una relació sexual, malgrat manifestar rebuig.
- Observar clandestinament persones en llocs reservats, com ara serveis, vestuaris, etc.
- Invitacions comprometedores, insistència en què la persona participi en converses o bromes de contingut sexual, encara que no ho desitgi. Deixar notes o enviar correus electrònics, missatges o cartes de caràcter sexual que resulten ofensius i intimiden.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals.
- Amenaçar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals que la persona assetjada no desitja.
- Realitzar comentaris valorant-ne l'aspecte físic o incitant a vestir-se de forma provocativa.
- Divulgar informació íntima de caràcter sexual entre els companys.

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC: És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap

a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Exemples d'assetjament psicològic:

- Privar d'instruments necessaris per a l'exercici de l'activitat.
- Atribuir funcions penoses i que no són pròpies del lloc de treball.
- Impedir totalment l'exercici de qualsevol funció pròpia del lloc de treball.
- Aïllar a la persona de la resta de la plantilla a un lloc on no hi hagi comunicació amb altres persones.
- Modificar injustificadament les condicions laborals: torns, horaris, tipus de jornada, etc.

ASSETJAMENT DISCRIMINATORI I PER RAÓ DE SEXE: Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat a la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquest mateix efectes .

Elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Es relaciona amb el sexe d'una persona.
- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, o qualsevol persona que vulgui exercir els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Aquesta classe d'assetjament també inclou la realitzada envers el col·lectiu LGTBIQ+, persones amb capacitats especials, per raça, religió, ètnia ...

Exemples d'assetjament per raó de sexe:

- Realitzar comentaris sobre la condició sexual d'una persona, especialment la seva condició de pertinença al col·lectiu LGTBIQ+.
- Posar obstacles que impedeixin participar en processos de promoció professional.
- Empitjorar greument les condicions ambientals de treball: temperatura, lluminositat, soroll, etc.
- Obligar a fer servir eines innecessàries per a l'activitat i que posin en risc la salut de la mare o del fetus.
- Efectuar registres sense causa legítima en els objectes personals: bossa, mòbil, agenda, etc.

COMPORTAMENT NO DESITJAT PER PART DE QUI EL PATEIX: En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades, s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

COMPORTAMENT QUE IMPLICA CONNOTACIONS SEXUALS O DE NATURALESA SEXUAL O SEXISTA: Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

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.

CIBERASSETJAMENT: Es considera ciberassetjament quan, de forma reiterada, algú rep agressions d'altres mitjançant suports tecnològics (amenaces, insults, ridiculitzacions, extorsions, robatoris de contrasenyes, suplantacions d'identitat, buit social...), amb missatges de text o de veu, imatges fixes o enregistrades, etc.

Es tracta d'un assetjament indirecte que afecta la víctima psicològicament. El fet que no hi hagi senyals físics dificulta la seva detecció i, per això, s'ha d'estar especialment atents a alguns símptomes de depressió i/o de baixa autoestima.

AGRESSIÓ: És un acte violent que causa un mal físic, però també ho són les conductes que inclouen comentaris ofensius, despectius i/o degradants sobre la persona, abusos verbals o qualsevol altre comportament no desitjat.

9. PROCÉS D'INTERVENCIÓ EN CAS D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

El procés d'intervenció⁴ començarà amb la denúncia de la persona treballadora o usuària dels serveis d'Arriant, però en alguns casos, i a petició de la persona afectada, pot haver una fase prèvia d'assessorament. També, previ a la denúncia si l'empresa detecta qualsevol indicatiu o hi ha la comunicació per part d'una altra persona o testimoni.

La investigació i recerca d'informació, previ a la denúncia, es farà de manera oral, sempre que l'entitat evidència o se li ha informat d'un acte de discriminació i/o violència.

FASES I VIES DE RESOLUCIÓ

El protocol compta amb dues vies de resolució, la interna (en el marc de l'entitat) i l'externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal).

FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT.

La primera fase inicia quan es comunica la percepció que s'està vivint una situació d'assetjament, o que se sospita que s'està duent a terme.

La comunicació la pot fer tant la persona afectada com qualsevol persona que identifiqui una conducta d'assetjament.

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

³ A l'annex hi podeu trobar el circuit del procediment d'intervenció.

Tanmateix, és important esmentar que el procediment intern es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Després de l'assessorament, la persona afectada decidirà si vol denunciar el cas internament i iniciar una investigació o si prefereix tancar-lo i no realitzar cap acció més, en aquest cas, se li retornarà la documentació aportada.

No obstant això, cal tenir en compte que si la persona de referència considera que hi ha evidència d'assetjament ha de comunicar-ho a l'empresa (preservant sempre la confidencialitat de les persones implicades) per tal que pugui intensificar les mesures preventives com ara formació al conjunt de la plantilla, revisió de les mesures d'igualtat, etc.

En qualsevol cas, es tindrà en compte la informació rebuda perquè consti a nivell estadístic per al seguiment del protocol, sense identificar les dades de les persones implicades.

RECURSOS EXTERNS A L'EMPRESA:

- **CONSORCI D'ACCIÓ SOCIAL DE LA GARROTXA.**

Aquest servei és un organisme públic format per l'Ajuntament d'Olot i el Consell Comarcal de la Garrotxa que té l'encàrrec de gestionar els serveis socials a la comarca de la Garrotxa i especialitzat en l'àmbit de l'assetjament.

Contacte: Telèfon: 972 266 644 o casg@casg.cat

Ubicació: Plaça del Palau, 8. Olot

Horari: de dilluns a divendres, de 8 del matí a les 3 de la tarda.

- **SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ A LES DONES (SIAD)**

Aquest servei s'adreça a totes les dones de la comarca i està especialitzat en situacions de violència masclista.

Contacte: 972 26 66 44 / 649856110 (o per WhatsApp) – siad@casg.cat

Ubicació: Consorci d'Acció Social de la Garrotxa (Plaça Palau, 8)

Horari: De dilluns a divendres de 8 a 15h

Fora del nostre horari d'atenció telefònica, o en cas d'urgència: 900 900 120

- **SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL (SAI)**

Aquest servei s'adreça a tota la població i especialment a les persones que hagin patit, pateixin o siguin susceptibles de patir violència o discriminació LGTBI-fòbica.

Contacte: 972 26 66 44 / 679698447 (o per WhatsApp) – sai@casg.cat

Ubicació: Consorci d'Acció Social de la Garrotxa (Plaça Palau, 8)

Horari: De dilluns a divendres de 8 a 15h

Fora del nostre horari d'atenció telefònica, o en cas d'urgència: 900900120

- **ÀREA BÀSICA DE SALUT**

URGÈNCIES:

Activar el Servei d'Emergències Mèdiques: **SEM 061**

Activar el Servei d'Emergències Psicològiques de DIPSALUT: **DIPSALUT 618 112 154**

HOSPITAL D'OLOT I COMARCAL DE LA GARROTXA:

Telèfon: 972 26 18 00

Ubicació: Avinguda dels Països Catalans, 86, 17800 Olot, Girona

Horari: Obert les 24 hores

CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA DE LA GARROTXA (CAP)

- **MOSSOS D'ESQUADRA**

Cossos de seguretat: Oficina d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra i la Policia Local d'Olot.

Contacte: 972 54 17 00

Ubicació: Carrer de França, 36 (Olot)

Horari: 24 hores al dia / 365 dies

- **TELÈFON GRATUÏT I CONFIDENCIAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA**

Contacte: 900 900 120 – 900900120@gencat.cat

Horari: 24 hores al dia / 365 dies o 112 (Serveis d'emergències i SEM)

FASE 2. DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ.

Si es decideix tirar endavant amb la denúncia, cal iniciar el procés d'investigació.

L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. Amb aquesta finalitat es crea la Comissió d'investigació.

La documentació obtinguda durant la primera fase s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi i complementar-la amb altres indicis precisos que la persona afectada o testimonis puguin aportar.

Les persones que intervinguin en el procés d'investigació tenen l'obligació de garantir la confidencialitat i no transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades. En aquest sentit, s'atribuiran codis numèrics a la persona assetjada i la denunciada, per preservar-los la identitat.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat precís i concret, aportant el màxim d'evidències possibles. La denúncia l'ha de presentar per escrit la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

A les denúncies es demanarà la següent informació:

- a. Dades d'identificació de la persona denunciant.
- b. Identificació de la/les persona/persones denunciada/des.
- c. Descripció dels fets que es denuncien.
- d. Identificació de possibles testimonis, si hi haguessin.
- e. Aportació de possibles proves documentals, gràfiques i/o audiovisuals, si hi haguessin.
- f. Altres.

Les funcions de la Comissió d'investigació seran les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjunta.
- Entrevistar-se amb les persones relacionades amb el cas (persona denunciant, persona denunciada, testimonis i pèrits, si s'escau).
- Valorar si calen mesures cautelars.

- Emetre informe vinculant amb les conclusions de la Comissió.

En finalitzar aquesta fase d'investigació, la Comissió d'investigació emetrà informe vinculant amb les seves conclusions. El resultat d'aquest informe podrà ser el següent:

- a. Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
- b. Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'informarà a la Direcció i s'arxivarà la denúncia.

Durant aquesta fase d'investigació, la documentació la custodiarà la persona que lidera la Comissió i, una vegada tancada, es digitalitzarà i s'encriptarà tenint accés exclusivament els/les professionals que designi la Direcció com a persona/es encarregada/es del registre de denúncies.

Aquesta fase del procés haurà d'estar substanciada en un termini màxim desitjable deu dies laborables.

FASE 3: RESOLUCIÓ

L'objectiu d'aquesta tercera fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte l'informe vinculant de la Comissió d'investigació. S'emet una resolució del cas, com a màxim, 20 dies des de l'inici del procediment (ampliables fins a 30) que pot suposar:

- L'inici d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i l'adopció de mesures correctores.
- L'arxivament de la denúncia, en cas que no hi hagi evidència suficientment provades d'assetjament.

A la resolució s'hi faran 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 hi ha indicis d'assetjament, en qualsevol moment del procediment i en funció del risc i/o dany a la persona presumptament assetjada, les persones

encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'organització l'adopció de mesures cautelars. A més, tant si l'expedient acaba amb sanció com si no, cal analitzar la situació laboral en què ha quedat la persona que ha presentat la denúncia.

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Una vegada tancat el procediment i, en un termini no superior a tres mesos, des de la resolució, la Comissió d'investigació realitzarà un seguiment per verificar que no hi ha hagut continuïtat de la situació d'assetjament denunciada i, per tant, les mesures adoptades han estat efectives, remetent informe a la Direcció.

Al final d'aquest document podeu trobar el circuit d'aquest procediment d'intervenció com a Annex II.

També, cal recordar que es pot optar per la via externa mitjançant la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

Les vies internes i externes no són excloents i la persona afectada pot tramitar el procés de forma simultània o amb posterioritat a la via interna ja que es recomana, abans d'activar la via externa, exhaurir la via interna. Si des de les vies externes es demanda conèixer l'expedient i investigació interna, l'empresa té l'obligatorietat de facilitar totes les actuacions realitzades al respecte.

Les vies de resolució externes són tres: la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial laboral i la penal. S'optarà per una o altra en funció de la gravetat i l'abast del cas i la posició de la persona acusada en relació amb la persona presumptament assetjada. És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral.

Via administrativa: se n'encarrega Inspecció de Treball i s'ha d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. Té

el benefici de la immediatesa, de la investigació d'ofici i que els fets constatats tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

Les possibilitats judicials davant d'un cas d'assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

La via judicial laboral es podrà concloure dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir a la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183 de la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social.

La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

La via penal és la que es realitza en l'àmbit judicial quan els fets estan tipificats com a delictes penals. En aquest cas segueix la mateixa lògica que qualsevol altre delictes penal: denúncia a les autoritats, investigació, judici i resolució.

11. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixements i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones:

- Les persones amb responsabilitats directives o de comandament, així com la representació legal de les persones treballadores.
- Les persones que integren la plantilla, qualsevol que sigui la forma de contractació laboral.
- Les persones amb responsabilitat directa en el procediment.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser: fàcil d'entendre, accessible, adequada, coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, sostinguda al llarg del temps, acordada amb la representació legal de les persones treballadores.

El canal de difusió prioritari serà mitjançant entrevista laboral i el manual de benvinguda que es donarà a cada persona treballadora i col·laboradora. On s'informarà d'aquest protocol i on es pot consultar (a la web). També, es passaran links de vídeos on es poden veure les definicions d'assetjament.

En grups de monitors/es de serveis on es treballa amb un gran volum d'infants i joves es reforçarà amb altres eines de comunicació com poden ser les sessions informatives i les accions formatives incloses abans de l'inici del contracte laboral

L'objectiu d'aquestes accions de comunicació i formació serà sensibilitzar a les persones treballadores de la importància de mantenir un entorn respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones i fomentar valors d'igualtat entre dones i homes.

12. REFERÈNCIES I NORMATIVA

Per l'elaboració d'aquest protocol s'han tingut en compte les guies i recomanacions del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL).

S'ha redactat el present document segons el marc legal vigent i els seus antecedents:

Àmbit Comunitari

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

Àmbit Estatal

- Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. En concret l'article 48 que obliga a totes les empreses (de qualsevol mida) a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe, i a articular procediments específics per prevenir-lo i canalitzar denúncies o reclamacions.
- RD 6/20219 per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual (coneguda com la Llei de "només sí és sí") que promou el canvi de paradigma i estableix en el codi jurídic que no cal que s'exerceixi violència o agressió física perquè es cometi abús sexual.
- Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- RD 1026/2024 mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Àmbit Autonòmic

- Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista. I les modificacions 17/2020 que estableix l'obligació de prevenir i actuar davant qualsevol forma de violència masclista en l'àmbit laboral.
- Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la

transfòbia, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.

13. ANNEXOS

ANNEX 1 DECÀLEG TOLERÀNCIA ZERO

ANNEX 2: DEFINICIONS MÉS VISUALS

ANNEX 3: CIRCUÏT DEL PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ

ANNEX 4 MODEL DE DENÚNCIA

ANNEX 5: CODI DE CONDUCTA PER A PERSONES COL·LABORADORES

ANNEX 1 DECÀLEG TOLERÀNCIA ZERO

TOLERÀNCIA ZERO

amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

AQUESTA EMPRESA:

- 1** Està compromesa amb la igualtat efectiva de dones i homes.
- 2** Adopta mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació laboral.
- 3** No tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels treballadors i treballadores, clientela, proveïdors/ores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'empresa.
- 4** Vetlla per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.
- 5** Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- 6** Disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.
- 7** Facilita informació i formació a les persones treballadores i a la direcció de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.
- 8** Arbitra procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.
- 9** Aplica mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.
- 10** Posa a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, protecció de dades i celeritat del procediment d'investigació.

DIPOÏT LEGAL B 8397-2017

COL-LABOREU-HI, ÉS TASCA DE TOTHOM!
#SENSEVIOENCIESALAFEINA #TOTHOMHISOM



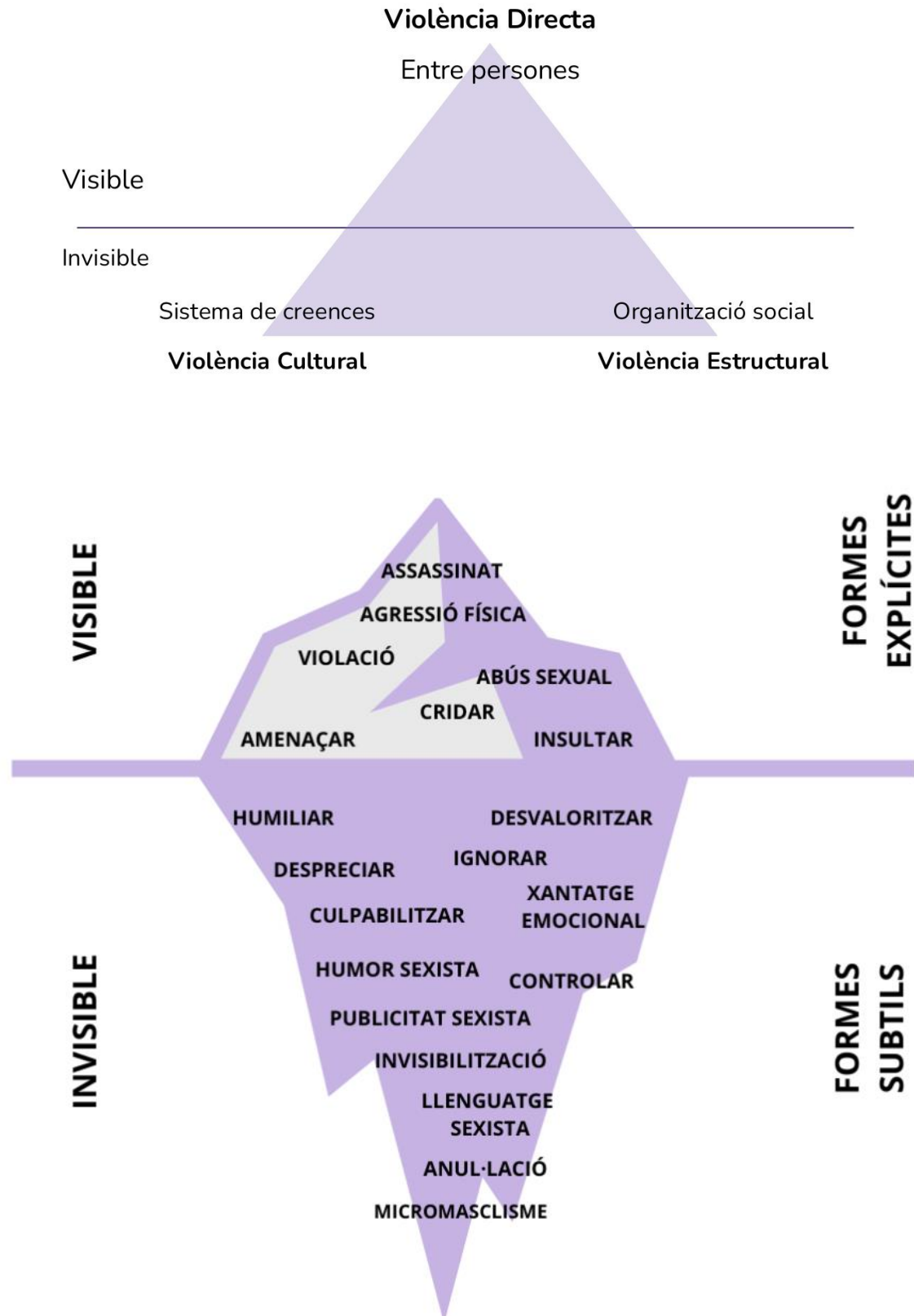
En compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



ANNEX 3: DEFINICIONS MÉS VISUALS

Triangle de les violències

(Johan Galtung 1969)



VIOLÈNCIA MASCLISTA

SAPS IDENTIFICAR-LA?

VIOLÈNCIA VISIBLE

VIOLÈNCIA INVISIBLE

VIOLÈNCIA EXPLÍCITA

VIOLÈNCIA IMPLÍCITA



ICEBERG VIOLÈNCIA MASCLISTA

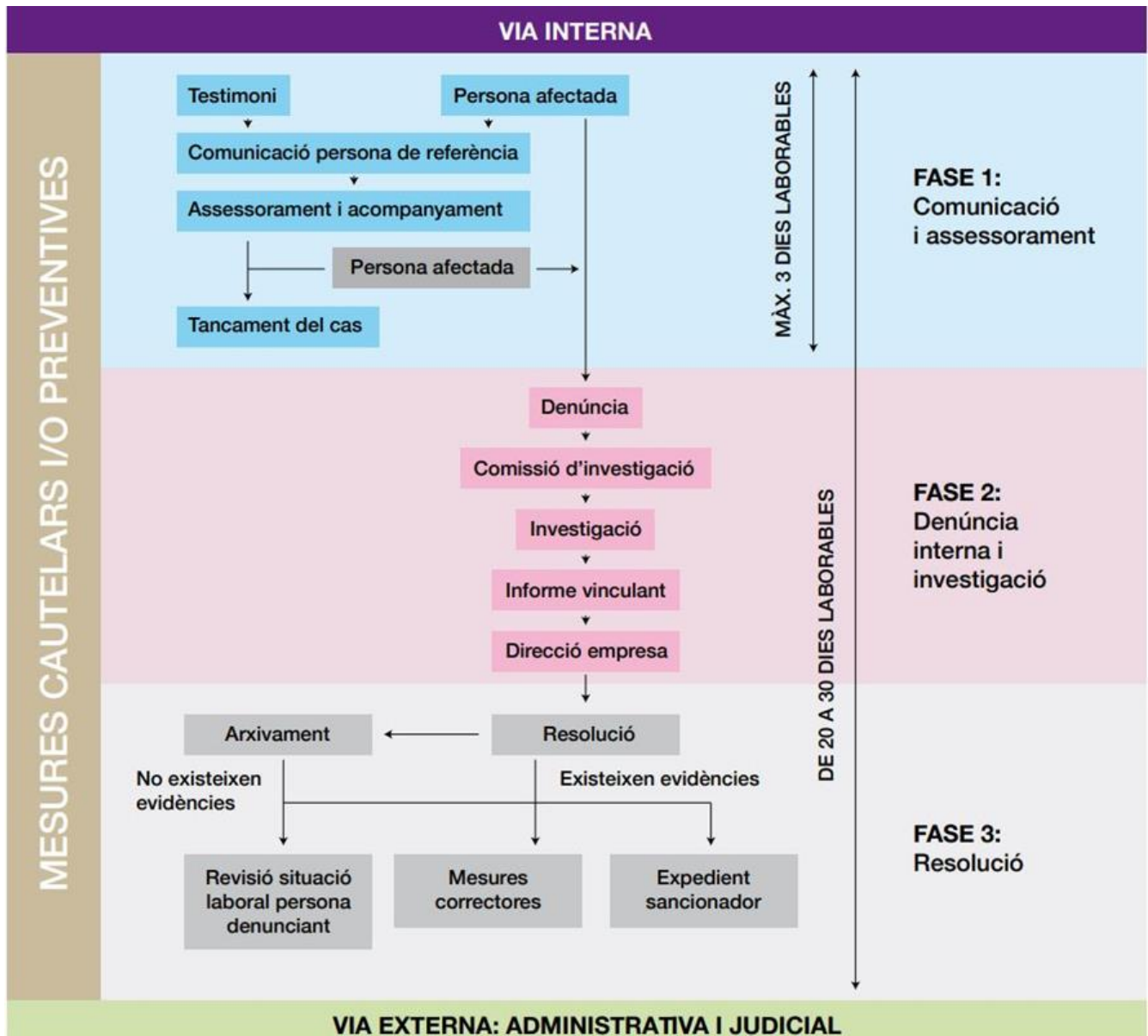
Violències masclistes definició

01	ASSETJAMENT SEXUAL	➤ Verbal: Fer bromes sexuals ofensives ➤ No verbal: Mirades lascives al cos, enviament de missatges amb contingut sexual ➤ Físic: Tocar intencionadament les parts sexuals del cos
02	ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE	➤ Ignorar aportacions o comentaris, excloure la persona ➤ Menysprear la feina feta per dones ➤ Ridiculitzar les persones que fan tasques que tradicionalment s'han associat a l'altre gènere ➤ <i>Aquestes conductes es consideren assetjament quan es donen de forma reiterada.</i>
03	DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT	➤ No contractar o no renovar el contracte a una dona per l'embaràs (potencial o real) ➤ Frenar el desenvolupament professional d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció)

Llei catalana 11/2014, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

01	ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	➤ No respectar el nom sentit d'una persona ➤ Ignorar la identitat de gènere d'una persona ➤ No utilitzar els pronoms pels quals una persona demana ser interpell·lada ➤ Burlar-se d'una persona que expressa el seu gènere d'una manera diversa o no binària
02	ASSETJAMENT PER RAÓ DE PREFERÈNCIA SEXUAL	➤ Discriminar un company o una companya per la seva orientació sexual ➤ Dirigir-se a una persona gai, lesbiana, bisexual o asexual de manera ofensiva ➤ Ignorar les aportacions d'un company o companya degut a la seva orientació sexual

ANNEX 2: CIRCUÏT DEL PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ



ANNEX 4 MODEL DE DENÚNCIA

[Document d'ús intern. No el publiqueu ni en feu difusió]	Espai reservat per al registre d'entrada Núm. d'expedient
Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	
Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe: ☐ Dona ☐ Home
Adreça 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
Adreça del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
Relat dels fets (Cal concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)	
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	Signatura de la persona que denuncia
Nom i cognoms	
Dades de contacte	Lloc i data

ANNEX 5: CODI DE CONDUCTA PER A PERSONES COL·LABORADORES

Empresa: Arriant Formació Arriant SLU

Document aprovat el: 16 de juny del 2025

Àmbit d'aplicació: Persones col·laboradores externes i tercers vinculat professionalment a l'empresa.

1. FINALITAT

Aquest Codi té com a objectiu establir les pautes de comportament que han de respectar totes les persones col·laboradores de l'empresa amb relació a la prevenció i el tractament de l'assetjament, tant sexual com per raó de sexe, psicològic, laboral o de qualsevol altra naturalesa discriminatòria.

2. COMPROMÍS DE LA PERSONA COL·LABORADORA

La persona col·laboradora es compromet a:

- Mantenir una actitud professional, respectuosa i igualitària amb tot el personal de l'empresa.
 - Abstenir-se de qualsevol comportament o actitud que pugui ser percebuda com a assetjament, discriminació o menyspreu.
 - Conèixer i respectar el contingut del Protocol intern de l'empresa per a la prevenció i actuació davant l'assetjament.
 - Col·laborar activament amb els mecanismes de prevenció i amb els processos d'investigació que s'hagin d'activar, en cas que sigui requerit.
 - Preservar la confidencialitat de qualsevol informació relacionada amb casos d'assetjament coneguts o sospitats.
-

3. COMPORTAMENTS PROHIBITS

Entre altres, es considera inacceptable:

- Formular comentaris sexistes, ofensius, o que generin intimidació.
- Utilitzar un llenguatge corporal inadequat o invasor.
- Enviar missatges, imatges o continguts inapropiats a través de qualsevol mitjà.
- Exercir pressions, insinuacions o represàlies per motius de gènere, orientació sexual, identitat o qualsevol altra condició personal.
- Abusar de la posició professional per obtenir favors o avantatges indeguts.

4. CONSEQÜÈNCIES DE L'INCOMPLIMENT

L'incompliment d'aquest Codi podrà comportar:

- La resolució immediata de la relació de col·laboració amb l'empresa.
- La comunicació dels fets a les autoritats pertinents, si escau.
- L'exclusió de processos futurs de contractació o col·laboració amb l'empresa.

5. ACCEPTACIÓ

La persona col·laboradora declara que ha llegit, entès i acceptat íntegrament aquest Codi de Conducta, així com el Protocol intern contra l'assetjament de l'empresa.

Signatura persona col·laboradora:

Nom i cognoms:
DNI/NIE/Passaport:
Data:
Signatura:

Signatura del representant empresa:

Nom i cognoms:
DNI:
Data:
Signatura: