

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA.**



## ÍNDEX:

<b>1. INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>3</b>
<b>2. COMPROMISOS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. REFERÈNCIES NORMATIVES .....</b>	<b>4</b>
<b>4. PRINCIPIS GENERALS .....</b>	<b>5</b>
<b>5. CONDUCTES D'ASSETJAMENT .....</b>	<b>6</b>
5.1. TIPOLOGIA .....	7
5.2. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ .....	9
<b>6. OBJECTIU .....</b>	<b>9</b>
<b>7. ÀMBIT D'APLICACIÓ .....</b>	<b>10</b>
<b>8. CONFIDENCIALITAT .....</b>	<b>10</b>
<b>9. CRITERIS GENERALS D'ACTUACIÓ.....</b>	<b>10</b>
<b>10. MESURES DE PREVENCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT.....</b>	<b>11</b>
<b>11. MODE D'ACTUACIÓ EN CASOS DE PRESUMPTE ASSETJAMENT .....</b>	<b>12</b>
11.1. CONSIDERACIONS GENERALS .....	12
11.2. PERSONES REFERENTS.....	13
11.3. MESURES D'ACTUACIÓ .....	13
<b>12. SISTEMA D'AVAUACIÓ I SEGUIMENT.....</b>	<b>16</b>
<b>13. GARANTIES .....</b>	<b>16</b>
<b>14. DIFUSIÓ .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEX 1 .....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEX 2 .....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEX 3 .....</b>	<b>21</b>

## 1. INTRODUCCIÓ

REACTIVACIÓ BADALONA, SA – BCIN (endavant BCIN) reuneix en aquest protocol les accions encaminades a la prevenció, detecció i resolució de les situacions d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i altres discriminacions que es puguin produir a l'empresa. També representa un compromís per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Aquest protocol té l'obligació de garantir el respecte a la dignitat i intimitat de les persones, la lluita contra tota mena de discriminació, fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes, i garantir la salut i la integritat física i la moral de tots els seus treballadors i treballadores. De la mateixa manera i atès el seu caràcter empresarial públic, ha de ser un model per a la resta d'empreses, tant del sector públic como del privat.

És per aquest motiu que l'empresa ha d'assumir de manera proactiva la missió de promoure un entorn laboral totalment lliure d'assetjament sexual, psicològic qualsevol altre tipus de discriminació. Així com l'obligació de sancionar qualsevol tipus de conducta que porti a aquestes situacions. En tot cas, s'assegura que l'assistència de la protecció de les víctimes es realitzarà aplicant els principis de confidencialitat, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat.

## 2. COMPROMISOS

L'empresa, després de realitzar el preceptiu acord amb la delegació de les treballadores i treballadors, es compromet a complir amb els següents principis:

- Prevenir i no tolerar l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina, en totes les seves formes i modalitats donant màxima prioritat i atorgant la mateixa importància als casos que es puguin arribar a produir, amb total independència de qui sigui la víctima o la persona assetjadora, i de quina sigui la seva situació a l'empresa.
- Intolerància a qualsevol tipus de conducta que comporti discriminació.
- Instrucció a tot el personal en el seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Identificació de les persones responsables d'atendre a aquells/es que formulin una denúncia.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tot el personal.

- 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.
- Respondre als principis d'imparcialitat, celeritat, respecte a la persona i tractament reservat de les denúncies, amb el conseqüent deure de confidencialitat.
- Donar suport i assessorament a les presumptes víctimes d'assetjament.

Totes les persones que formen part de la plantilla de Reactivació Badalona, SA han d'actuar conforme els principis esmentats sense excepció, quedant totes elles obligades a contribuir, prevenir i erradicar aquest tipus de conductes, col·laborant en el seu esclariment i resolució.

### **3. REFERÈNCIES NORMATIVES**

L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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.

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 de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

L'article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa 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.

El 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.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya 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).

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.

La llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'article 95 cita com a faltes disciplinàries molt greus tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnica, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. Així mateix, diu que les faltes greus s'establiran per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la corresponent comunitat autònoma o per convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent diverses circumstàncies.

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, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

El reial decret llei 6/2019 de 11 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, recull un canvi en el seu article 6.1. d'Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. Amb la present modificació, preveu que l'obligació de negociar i implantar plans d'igualtat en les empreses afecta totes aquelles que tinguin cinquanta treballadors o més.

Reial decret 901/2020 del 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; el mecanisme negociador per a l'elaboració del pla d'igualtat, diagnòstic, mesures i objectius del pla.

Real 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.

#### **4. 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.

## 5. CONDUCTES D'ASSETJAMENT

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, sexe o orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència, atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companyes/companys, supervidores/sors, subordinades/dinats, però també es considera assetjament aquell que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdores/proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becàries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- La protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara no hi tinguin un vincle laboral directe.

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:

Nivells:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels seus companys/es.

## 5.1. TIPOLOGIA

- **Assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): La persona assetjadora força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora també el xantatge sexual).

La negativa a la submissió d'una persona que es troba en aquesta situació s'utilitza, implícitament o explícitament com a foment d'una decisió que repercuteix sobre el seu accés a la formació professional, l'augment de salari o qualsevol altre decisió sobre el treball.

Implica un abús d'autoritat, sent subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament aquelles persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral, és a dir, la persona jeràrquicament superior a la víctima (gerent, conseller delegat, personal directiu de l'empresa, persona que la representi legalment, caps intermedis).

- **Assetjament ambiental:** Comportament que crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu o humiliant. Poden ser comentaris, bromes, etc. Normalment requereixen de certa insistència i repetició.

Acostumen a ser subjectes passius d'aquest tipus d'assetjament les mateixes companyes i companys o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa, però ho pot ser qualsevol persona de la plantilla (incloent directius).

- **Indemnitat davant represàlies:** Es considera discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona quan presenti una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació.

- **Assetjament psicològic o assetjament discriminatori:** És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i perllongada 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.

A fi de considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i la finalitat destructiva només seran considerades agreujants, als efectes de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjadora davant aquests tipus de comportaments.

Les conductes de maltractament psicològic que no presentin tots els components de repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'organisme, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades.

- **Assetjament sexual:** El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot construir per si sol un cas d'assetjament sexual. 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 (laboral, docent, domèstic, etc.) sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

**Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual:** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual 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.

- **Altres discriminacions:** Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius com la raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.



## 5.2. GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones o homes joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones i homes amb discapacitat.
- Dones i homes immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones i homes amb contractes eventuais i temporals.
- Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

## 6. OBJECTIU

L'objectiu general d'aquest protocol és evitar les possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'empresa.

Objectius específics:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixen en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calgui, acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa empresa, de les accions legals que calguin.

## 7. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Protocol serà d'aplicació a qualsevol persona que presti serveis a l'empresa, inclosa la Direcció, càrrecs intermedis i personal base. Independentment de quina sigui la funció que hi desenvolupin i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

## 8. CONFIDENCIALITAT

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

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.

## 9. CRITERIS GENERALS D'ACTUACIÓ

El present Protocol s'inscriu en el marc de tutela i prevenció del risc, sense perjudici de les competències i funcions que puguin correspondre a la Direcció, en aplicació de la legislació vigent sobre responsabilitats en matèria d'assetjament, així com les accions legals que puguin correspondre a les persones interessades i que aquestes vulguin iniciar.

Tota persona que es trobi vinculada laboralment amb l'empresa té l'obligació d'actuar en conformitat als termes que s'exposen a continuació:

1) Posar en coneixement de la instructora o instructor els casos de possible assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o altres discriminacions a la feina que conegui. Posar en coneixement d'una de les dues persones **referents** en temes d'assetjament, una d'elles com a delegada del personal i l'altra, com a tècnica de l'empresa, del possible assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, o altres discriminacions a la

feina que conegui. Aquestes persones referents atendran en primera instància les denúncies d'assetjament però serà una persona instructora, tècnica especialitzada en assetjament i contractada externament a través de l'empresa de prevenció de riscos laborals, qui s'encarregarà de fer la investigació.

2) La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'assetjament podrà denunciar-lo a través d'una de les dues persones referents que hagin estat nomenades -sent aquestes persones designades a l'efecte- i tindrà dret a obtenir una resposta per escrit de la denúncia - inclús quan els fets siguin denunciats verbalment- així com de totes les actuacions que es duguin a terme.

3) Tota persona que ocupi un lloc de treball de responsabilitat en l'empresa i que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament està obligada a interposar la corresponent denúncia donant coneixement dels fets.

4) Totes les persones implicades en el procediment han de buscar, de bona fe, l'aclariment dels fets denunciats.

5) Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment.

6) Garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament, sense perjudici d'allò que estableix la normativa de règim disciplinari.

7) La investigació, les conclusions de l'informe final i la resolució de procediments que portarà a terme la persona instructora del cas, inclosa la imposició de mesures de tipus organitzatius i de tipus psicosocial es portaran a terme amb la major rapidesa possible.

8) En cas d'haver-se confirmat l'assetjament i atenent la seva gravetat, l'empresa podrà aplicar una sanció a la persona assetjadora.

## **10. MESURES DE PREVENCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT**

REBASA – BCIN portarà a terme les següents mesures de prevenció per evitar que es produeixin casos d'assetjament:

### **INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ**

- Es durà a terme una campanya explicativa per ensenyar com es pot detectar una situació d'assetjament i informar sobre els drets i els recursos amb què compten els/les treballadors/es.

- S'organitzarà una reunió de presentació del Protocol, dirigida a tot el personal de l'empresa, en la qual s'explicaran amb detall tots els continguts del mateix.

## FORMACIÓ

- L'empresa realitzarà la formació de l'equip directiu i del personal perquè tingui algun tipus de coneixement en la resolució i assessorament en cas d'assetjament, que li permeti familiaritzar-se amb les seves responsabilitats en aquesta matèria.
- L'objectiu principal d'aquesta formació serà identificar aquells factors que contribueixin a crear un entorn laborable exempt d'assetjament i els procediments necessaris per tractar aquesta qüestió.

## **11. MODE D'ACTUACIÓ EN CASOS DE PRESUMPTE ASSETJAMENT**

### **11.1. CONSIDERACIONS GENERALS**

Els membres de la plantilla de l'empresa que considerin que estan sent sotmesos a una situació d'assetjament han de tenir en compte les següents pautes d'actuació:

- 1) Avaluar si concorren els elements d'una situació d'assetjament descrits al llarg d'aquest Protocol.
- 2) Posar-se en contacte, personalment o per escrit, amb una de les dues persones referent.
- 3) Guardar totes les proves documentals relacionades amb els presumptes assetjaments (missatges, registre de trucades, etc.)
- 4) En qualsevol moment, la persona interessada podrà sol·licitar la suspensió o directament l'arxiu de les actuacions que l'empresa hagi realitzat en aplicació del present Protocol, tot justificant la seva decisió.
- 5) En qualsevol moment, la persona interessada podrà utilitzar qualsevol dels procediments que ofereix la legislació vigent actual.
  - a. En cas d'existir una actuació judicial vers els fets ocorreguts, l'actuació interna de l'empresa quedarà en suspens fins que no s'hagi pronunciat el Tribunal corresponent, determinant aquest si aprecia l'existència o no d'assetjament.

b. No obstant, en cas que la persona interessada així ho demani, des de l'empresa es podran adoptar les mesures preventives de tipus organitzatiu que s'escaiguin.

c. Si per via judicial es conclou que no s'ha produït assetjament, no es substanciarà cap mena de responsabilitat: ni a la persona que hagi interposat la demanda, ni als possibles testimonis que hagin declarat en el procediment en qüestió. No obstant, en cas que es verifiqui que les dades aportades en el procediment siguin falses, o que la declaració dels testimonis no s'adequa a la realitat, es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari contra aquelles persones que en resultin ser responsables (és a dir, el denunciant o els testimonis).

6) Quan l'assetjament es produeixi entre personal de REBASA-BCIN i personal d'una empresa externa, hi haurà la comunicació necessària entre ambdues, amb la finalitat de determinar la manera de gestionar la situació.

## **11.2. PERSONES REFERENTS**

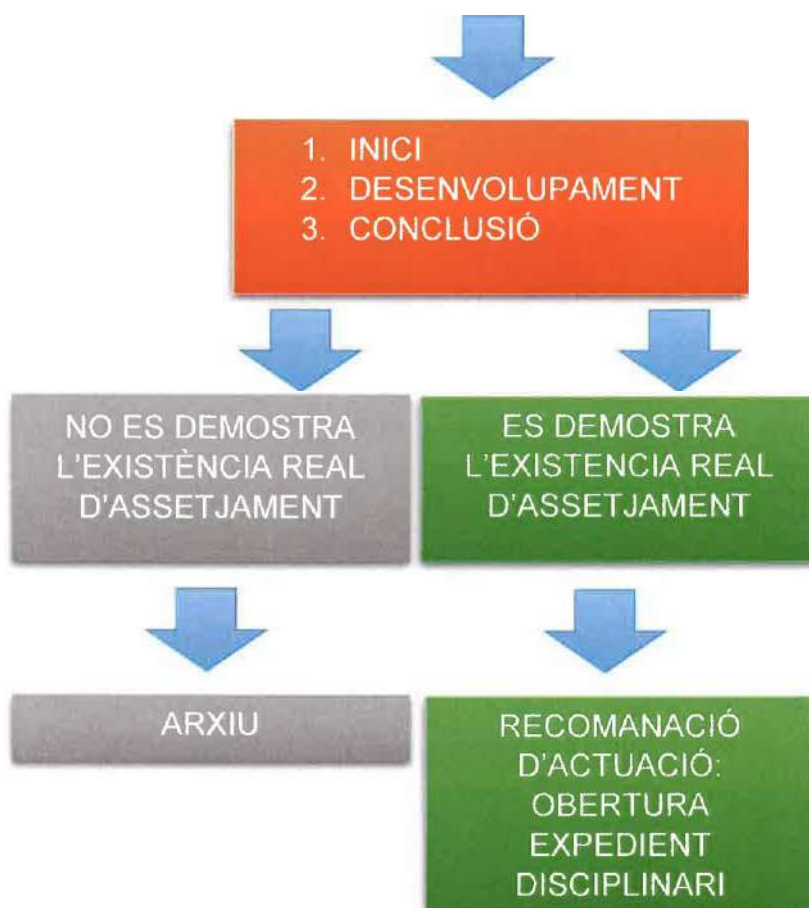
Després que una de les dues persones referents hagin atès en primera instància a la persona presumptament assetjada i hagi pres nota en la fitxa corresponent, de les dades de la persona assetjada, de la persona assetjadora, testimonis (si n'hi ha) i dels fets ocorreguts, aquesta persona referent es posarà en contacte amb la direcció de l'empresa per informar d'un presumpte cas i de la necessitat de contractar de forma ràpida i externament un especialista que instrueixi el cas. La direcció donarà la conformitat a aquesta contractació i la persona referent procedirà a la seva contractació a l'empresa proveïdora de Prevenció de Riscos Laborals que nomenarà un dels seus tècnics en PRL amb especialitat de Psicociologia que portarà el cas.

Quan per qualsevol motiu es produeixi el cessament d'una o de les dues persones inicialment designades com a persones referents, aquella que passi a ocupar el càrrec haurà de signar el document que conté el compromís de confidencialitat annexat al present Protocol, comproment-se d'aquesta manera a respectar-lo i actuar conforme allò que en ell s'estableixi.

## **11.3. MESURES D'ACTUACIÓ**

En cas que les mesures de prevenció adoptades no tinguin l'efecte esperat i es produeixi algun cas d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o qualsevol altre tipus de discriminació a la feina, l'empresa considera necessari disposar d'un Protocol que estableixi els passos a seguir en tals circumstàncies, sent aquest el que es detalla a continuació:

INICI : DENÚNCIA



PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ A SEGUIR EN CAS QUE ES PRODUEIXI ASSETJAMENT:

- 1) Inici: Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present Protocol, que consideri que esta sent víctima d'assetjament haurà de comunicar-lo a una de les dues persones que hagin estat nomenades referents, presentant la denúncia corresponent que redactaran la presumpta víctima amb una de les referents (Annex 3 ).

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.

- 2) Desenvolupament: Una vegada redactada aquesta denúncia en què la presumpta víctima haurà explicat els fets a la persona referent , aquesta última n'informarà a la direcció i li sol·licitarà la contractació d'una persona tècnica externa que serà la instructora del cas.

A partir d'aquest moment serà la persona instructora l'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 deis informes realitzats al respecte.

3) 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.

Entre les possibles recomanacions es pot incloure la possible obertura d'un expedient disciplinari, o 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.

## **12. SISTEMA D'AVUACIÓ I SEGUIMENT**

Les dues persones que hagin estat nomenades referents en temes d'assetjament, realitzaran el control i seguiment 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.

## **13. 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 suspèndrà 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.

## **14. DIFUSIÓ**

En primer lloc Rebas-BCIN té prevista la difusió d'aquest protocol entre tot el personal de l'entitat, així com entre el personal subcontractat que desenvolupa feines de forma habitual en el BCIN.

Atès el caràcter municipal de l'entitat, tenim prevista la seva publicació d'una banda en la pàgina web del Centre i de l'altra, en les xarxes socials habituals.

La direcció

La delegació del personal

La coordinació de Prevenció de Riscos Laborals

## **ANNEX 1**

### **DECLARACIÓ DE PRINCIPIS DE LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA**

Reactivació Badalona, SA- BCIN, societat municipal, fa públic el seu objectiu de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra empresa.

D'acord amb aquest compromís, Rebasa-BCIN declara que les actituds d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i dels seus drets fonamentals.

Per tant, Rebasa-BCIN es compromet a:

- No permetre ni tolerar en cap cas, comportaments, actituds o situacions d'assetjament.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies que es rebin.
- Rebre i tramitar totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret a la defensa de les persones implicades.
- Garantir que no s'adoptarà cap mena de represàlia contra les persones que formulin queixes, reclamacions i denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.
- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per la concessió efectiva d'aquest compromís Rebasa- BCIN exigeix que totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització - i en especial d'aquelles que ocupen llocs directius i de caps intermedis- assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar a totes les persones amb les que mantinguin relacions per motius de treball, amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.
- Evitar comportaments, actituds o accions que poden ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- Actuar adequadament davant d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones que el pateixin.

Per la seva part, Rebasa- BCIN es compromet a establir les següents mesures per a la prevenció i actuació davant l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament:

- Disseny d'un Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
- Realització d'accions formatives, informatives i de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament entre el personal directiu, caps intermedis i persones designades per la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies.
- Realització de campanyes formatives, informatives i de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament a tota la plantilla de l'empresa, així com al personal de nou ingrés.
- Designació de dues persones referents per a l'atenció en primera instància de la denúncia per assetjament.
- Contractació d'una persona tècnica externa anomenada instructora per al procediment, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies en aquesta matèria.
- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del Protocol de prevenció actuació davant de l'assetjament.

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquesta declaració de principis de l'empresa es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa (delegat de personal) així com de la coordinadora de prevenció de riscos laborals.

A Badalona, juliol de 2021

La direcció

La delegació del personal

La coordinació de Prevenció de Riscos Laborals

## 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 Rebaso-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 Rebaso- BCIN de la responsabilitat disciplinària en la que podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Badalona, a xx de juny de 2021

Signat

### ANNEX 3

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