

PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE



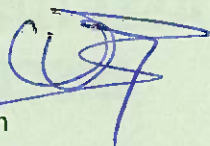
Aprovat per:

Per part de la Direcció:



Eugenio Coccia
Director

Per part de la representació de les persones
treballadores:



Oscar Blanch
President del Comitè d'Empresa

Versions:

Data	Edició
29.04.2016	Edició inicial "Protocol per el tractament, la prevenció, i l'erradicació de l'ASSETJAMENT LABORAL a l'IFAE"
06.03.2025	Actualització
31.03.2025	Aprovació i signatura

Índex

1.	INTRODUCCIÓ	4
2.	COMPROMÍS I OBJECTIUS	5
3.	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS	7
4.	PERSONES RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT	9
4.0.	La persona responsable del Canal de denúncies:	10
4.1.	La persona de referència	10
4.2.	Comissió d'investigació	11
5.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	12
6.	DEFINICIONS	13
	ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	13
	TRACTE I/O ASSETJAMENT DISCRIMINATORI	14
	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	15
	ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O PER IDENTITAT DE GÈNERE:	16
	VIOLÈNCIA DIGITAL I CIBERASSETJAMENT	19
	VIOLÈNCIA FÍSICA	19
	CONFLICTE LABORAL	20
	TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT I SUBJECTES IMPLICATS	20
7.	PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ	22
7.1.	Inici del procediment	22
7.2.	Fase d'actuació	22
7.3.	Fase de resolució	25
7.5.	Tipificació de faltes i actuacions	26
8.	PLA D'ACCIÓ PREVENTIU	28
	INFORMACIÓ, FORMACIÓ I DIVULGACIÓ	28
9.	ACTUALITZACIÓ DEL PROTOCOL	30
10.	PROCEDIMENT DE GARANTIA	30
	ANNEXOS	32
	ANNEX I: DIAGRAMA D'ACTUACIÓ	33
	ANNEX II. CIRCULAR INFORMATIVA	34
	ANNEX III. REGISTRE DE LLIURAMENT D'INFORMACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES	42
	PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE	42
	ANNEX IV: DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA	43

ANNEX V. NOMENAMENT DE LA PERSONA/ES DE REFERÈNCIA	55
ANNEX VII. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	56
ANNEX VIII. MODEL D'INFORME PER A LA INVESTIGACIÓ	58
ANNEX IX. ACCIONS PREVENTIVES	62

1. INTRODUCCIÓ

Les condicions de treball segures i saludables són fonamentals per al benestar, la satisfacció i l'acompliment de les persones treballadores i, per extensió, contribueixen a l'èxit de les empreses.

En els darrers anys, la gestió dels riscos psicosocials ha pres més importància en el camp de la prevenció de riscos laborals. Relacionats amb l'organització del treball, el desenvolupament de la tasca i l'impacte del treball, cal afegir-hi la qualitat de les relacions humanes.

La legislació europea i espanyola reconeix la importància dels factors psicosocials. És per això que es planteja la necessitat d'establir mecanismes que millorin les condicions de treball, no només per prevenir aquests riscos sinó per establir eines d'actuació que serveixin com a guia front situacions disfuncionals.

Alguns exemples d'aquestes situacions poden ser les relacions d'assetjament, discriminació i les violències tant físiques com sexuals a la feina. Tot i que aquest tipus de conductes no són noves, l'abordatge per erradicar-les i prevenir-les requereixen d'un enfocament específic i transversal a través del compromís de totes les persones implicades.

En aquest sentit i per tal de complir amb la legislació, la responsabilitat social i el reconeixement de tots les persones, l' INSTITUT DE FÍSICA D'ALTES ENERGIES elabora aquest protocol per al tractament i la prevenció de l'assetjament, les violències i la discriminació en el treball.

2. COMPROMÍS I OBJECTIUS

Compromís Institucional

L'IFAE manifesta el seu compromís institucional per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals saludables basades en el respecte entre les persones, i la consecució d'entorns lliures de situacions d'assetjament psicològic, violències sexuals, violència física i/o discriminació.

Així mateix, manifesta el seu compromís de TOLERÀNCIA ZERO front actituds i actes que atemptin contra aquest compromís i manifesta una desaprovació clara i rotunda de conductes ofensives i abusives amb independència de qui sigui la víctima o la persona ofensora.

Aquest protocol consta de dues dimensions estratègiques fonamentals per a la seva consecució: la prevenció i l'actuació.

L'IFAE es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el rebuig sobre qualsevol mena d'assetjament, violència i/o discriminació en totes les seves formes o manifestacions.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament psicològic, la violència sexual, la violència física, la discriminació, a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització.
- Denunciar, investigar i sancionar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament, violència, discriminació d'acord amb allò previst en aquest protocol.
- Assessorar i acompanyar a les persones que hagin patit assetjament, violència i/o discriminació.
- Realitzar un seguiment dels cassos i les mesures preventives i/o correctores implementades.

Objectiu general del protocol

- Constituir un espai de treball segur i lliure d'assetjament psicològic, violència sexual, violència física, discriminació basat en el respecte mutu i en les bones relacions a la feina, a través del compliment de les directrius de bones pràctiques laborals.

Objectius específics

- Crear mecanismes per garantir la correcta implementació de les accions de prevenció.
- Crear mecanismes per realitzar un seguiment i una avaluació de les accions de prevenció.
- Implantar una cultura preventiva a tots els estaments de l'organització.
- Establir un grup de treball i persones de referència per a liderar les accions de prevenció i l'abordatge en cas de possibles cassos sobre assetjament psicològic, violència sexual, violència física i/o discriminació.

- Disposar del procediment d'intervenció i d'assessorament amb l'objectiu d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis establerts al protocol.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat¹ de les persones afectades així com establir mecanismes restauratius.

¹ Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i Llei catalana 5/2002 de l'Agència Catalana de Protecció de Dades.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

A fi de garantir la protecció dels drets fonamentals constitucionalment reconeguts per a les persones, i que gaudeixin d'un entorn de treball en què la dignitat sigui respectada i la salut no es vegi malmesa, és imprescindible prevenir en l'àmbit laboral conductes expresses d'assetjament, violència, discriminació i que siguin contràries a la llibertat sexual, incloses les que tinguin lloc per mitjans digitals, impossibilitant-ne l'aparició i erradicant-ne tot comportament que es pugui considerar constitutiu en l'àmbit laboral.

A l'IFAE, es tindrà TOLERÀNCIA ZERO davant aquest tipus de comportaments i basaran la seva política preventiva en els principis següents:

1r Totes les persones treballadores tenen dret a que es respecti la seva integritat física i moral, sense ser sotmeses a tractes degradants ni humiliants. Quedarà en tot moment garantit el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar.

2n Queda prohibida qualsevol acció d'intimidació, amenaça o mal entre les persones que integren l'organització.

3r Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç i efectiva en matèria de seguretat i salut a la feina, entenent per aquesta l'estat d'equilibri entre el benestar físic, mental i social, per tant, les lesions i patologies de caràcter psíquic estan integrades dins l'obligació de protecció de la institució.

4t A l'IFAE no es permet cap forma d'abús de poder, discriminació, manifestacions d'intolerància, abús verbal, ni la utilització d'amenaques o ofenses, intimidació, violència o dany en l'exercici de qualsevol càrrec.

5è L' IFAE, es compromet a desenvolupar accions informatives i, si escau, formatives entre el personal per prevenir conductes d'assetjament laboral, violència sexual o física i discriminació, així com oferir a totes les persones treballadores, directives i comandaments intermedis, formació en sensibilització amb perspectiva de gènere, formació en lideratge, direcció de persones, comunicació, prevenció de l'estrès, habilitats socials i tècniques de resolució de conflictes.

6è L' IFAE es compromet a realitzar polítiques proactives per prevenir l'enrarament del clima laboral i incentivar la col·laboració, la cooperació i la confiança en les relacions interpersonals.

7è L' IFAE es compromet a potenciar el sistema de comunicació interna, i comunitats d'aprenentatge basades en la creació i la transferència del coneixement, en lloc de la retenció de la informació. Incentivar de manera proactiva la cooperació en el coneixement.

8è L' IFAE es compromet a rebutjar d'arrel l'assetjament, sigui del caràcter que sigui, sense atendre qui sigui la víctima o la persona ofensora, ni quin sigui el seu rang jeràrquic.

9è L' IFAE es compromet a desterrar la direcció per amenaces i la gestió mitjançant la por com a formes perverses i èticament rebutjables.

10è L' IFAE es compromet a fomentar el diàleg a tots els nivells de l'organització com a forma principal i prioritària de gestió empresarial.

11è L' IFAE es compromet a aplicar programes d'acollida i d'integració de les noves incorporacions, amb l'explicació de les normes formals i informals de l'organització.

12è L' IFAE promourà condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual, l'assetjament per raó de sexe, la identitat o l'expressió de gènere.

13è L' IFAE arbitrarà procediments específics per a la prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les de l'àmbit digital.

14è L' IFAE promourà la sensibilització i oferirà formació per a la protecció integral contra les violències sexuals i lgtbifòbiques a tot el personal al seu servei.

15è L' IFAE inclourà en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball, les violències sexuals i lgtbifòbiques entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar les persones treballadores.

16è Totes les persones treballadores de l' IFAE tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral on es respecti la dignitat de tothom.

17è A l' IFAE queda prohibida qualsevol conducta contra la violència sexual, la integritat moral o discriminació, qualsevol tipus de comportament abusiu o per raó d'alguna de les causes de discriminació (naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua i situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social), amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

18è A l' IFAE, queda expressament prohibit qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerades com a falta laboral i donant lloc a l'aplicació del règim disciplinari.

19è L' IFAE es compromet a fer seva aquesta declaració de principis, fer-la pública i traslladar-la a les persones treballadores.

4. PERSONES RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT

Es defineix en aquest apartat les persones que poden intervenir en aquest protocol amb les seves funcions i responsabilitats:

NOM	RESPONSABILITAT
Direcció de l' IFAE	És l'encarregada de vetllar per la seguretat i la salut de les persones treballadores aportant tots els mitjans al seu abast, per desenvolupar i mantenir el protocol. Finalment donarà compliment a la resolució de l'informe elaborat per la Comissió d'Investigació
Canal de denúncies	És el sistema oficial i legal per rebre totes les denúncies. La responsable del canal de denúncies te la responsabilitat d'activar el circuit fins al seu tancament.
Persona delegada de Prevenció	Serà informada i podrà participar en la implantació del Protocol. En el cas de que alguna de les persones estiguessin implicades aquestes haurien de recusar i nomenar a unes altres.
Persona de referència	Serà/n la persona/es a qui la Responsable del Canal de Denúncies informará, per dur a terme la intervenció en relació amb la realització de l'assessorament, la investigació i l'obtenció de resultats en l'informe que es realitzi. Hauran de tenir la formació suficient. En el cas de que alguna de les persones estiguessin implicades aquestes haurien de recusar i nomenar a unes altres.
Comissió d'Investigació:	Serán aquelles persones que en cas del procediment <u>formal</u> s'encarregaran de realitzar la investigació i proposar mesures preventives/correctores. Hauran de tenir la formació suficient. En el cas de que alguna de les persones estiguessin implicades aquestes haurien de recusar i nomenar a unes altres.
Personal Especialista (SPA o Consultoria externa)	Serà/n aquella/es persona/es que, en cas de ser requerida/es per la Persona de Referència o la Comissió d'Investigació, com a especialista (segons la seva formació), pugui contribuir a l'elaboració l'informe d'investigació.

**Resta de persones
treballadores**

Hauran de complir el contingut d'aquest procediment sent conscients de la importància que té per al bon desenvolupament intern de l'organització i per crear entorns positius.

4.0. La persona responsable del Canal de denúncies:

És aquella persona o persones que ha estat designada per part de l'IFAE per rebre aquelles queixes i denúncies a través del Canal de denúncies de l'IFAE.

És la persona o persones responsables de donar resposta i curs a totes les denúncies presentades al canal. En el cas de denúncies relacionades amb assetjament, violència o discriminació les farà arribar a la persona de referència per la seva actuació.

Serà la persona encarregada de rebre les conclusions finals i tancar l'acció al canal.

4.1. La persona de referència

És aquella persona o persones que ha estat designades per part de l'IFAE per rebre aquelles queixes i denúncies d'una possible situació d'assetjament, violència o discriminació.

La persona de referència tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i la capacitat d'actuació en aquest àmbit. El seu perfil ha de complir amb els següents criteris:

- Ha de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització
- Ha de ser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat
- Ha de tenir motivació i interès per a aquesta tasca
- Ha de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització
- Ha d'estar formada en assetjament laboral

Funcions de la Persona de Referència:

- Rebre i atendre les denúncies de possible cassos d'assetjament laboral
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna)

- Informar sobre els seus drets i obligacions com a “persona de referència”
- Facilitar altres vies de suport i referència (legals, mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts segons escaigui
- Informar al Comissió d'Investigació, en cas que la Persona de Referència ho consideri procedent
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm. queixes...)

4.2. Comissió d'investigació

És un òrgan format per integrants de l' IFAE, constituït per investigar una denúncia sobre un possible cas d'assetjament, violència o discriminació.

La seva funció primordial és analitzar detalladament la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació.

Les persones components de la Comissió d'Investigació seran: la Direcció o la representació de la mateixa, representant del Departament de Persones, la persona de referència, representant del Departament legal, l' *ombudsperson*, i/o Responsable de l'àrea afectada (sempre que no sigui la persona denunciada o denunciant, o tingui implicació directa en el cas).

La Comissió pot decidir externalitzar la investigació per un agent extern especialitzat que sigui imparcial, neutral i independent.

Funcions de la Comissió d'Investigació:

- Establir els procediments necessaris per demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament, violències o discriminació laboral
- Elaborar propostes per a la millora de les queixes formulades
- Presentar les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de l'empresa perquè es duguin a terme les actuacions preceptives

Un cop sigui escollida la/les Persona/es de Referència es donarà a conèixer a tots els membres de l'organització el seu nomenament i se'n facilitarà la localització.

Es procurarà a ser possible, que les persones acordades per gestionar la investigació (en cas que la investigació sigui d'assetjament sexual o per raó de sexe) sigui dona, i que compti amb formació prèvia en matèria de gènere. En cas contrari, se li procurarà mitjans o instruments, així com temps dins la jornada de treball per adquirir-la.

La Direcció de l' IFAE es compromet a posar a disposició de la Persona de Referència i de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per a la realització d'aquesta activitat, així com la contractació de persones externes expertes, en cas que es consideri necessari l'assessorament d'aquestes.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest procediment és aplicable per a tots els centres i llocs de l' IFAE , així com a totes les persones que hi presten o puguin prestar serveis, això és tant el personal intern, com personal extern (persones treballadores d'empreses contractades que prestin el seu servei a les dependències d'aquesta, persones en formació, etc.), també seran considerades sota el paraigua del protocol totes aquelles persones que són plantilla i que desenvolupin el seu treball en d'altres empreses.

Així mateix, es fa extensible l'abast a tots els llocs de treball físics, ja siguin públics o privats, per exemple, zones de descans, instal·lacions sanitàries, allotjaments, viatges, esdeveniments, activitats socials o de formació relacionades amb la feina.

L'assetjament laboral es produeix dins del marc de les relacions personals a la feina i, per tant, ha d'anar més enllà de les relacions dins d'una empresa amb el seu propi personal. Com que les situacions d'assetjament deriven de les conductes de les persones, aquestes situacions es poden donar perfectament entre persones treballadores de diferents empreses que realitzen els seus treballs en un mateix centre de treball.

Les empreses en coordinació s'han de posar d'acord en què cal fer en cas que en una empresa es detecti que una persona treballadora està sent sotmesa a assetjament, violència o discriminació per part d'una altra persona treballadora.

El procés hauria d'iniciar-se per la comunicació de la persona treballadora a la seva empresa de l'existència de la situació d'assetjament, violència o discriminació cap amb ella o a un company o companya.

Un cop coneguda la situació d'assetjament, es procedirà a la comunicació per part de l'empresa de la persona treballadora assetjada a l'altra empresa de la situació d'assetjament.

L'empresa de la persona assetjada, una vegada coneguda la situació d'assetjament, haurà de prendre les mesures per solucionar la situació d'assetjament.

En cas que l' IFAE actuï com a empresari titular o empresari principal, les accions a realitzar per a la coordinació d'activitats empresarials per a la prevenció de l'assetjament laboral, violència o discriminació estaran en el que disposa aquest protocol. En tot cas, es comunicarà a l'empresa/es en coordinació l'existència del protocol i les actuacions que han de realitzar les persones treballadores en cas que es vegin sotmeses a conductes intolerables.

6. DEFINICIONS

A l'efecte del Conveni sobre violència i assetjament (C190):

a) l'expressió «violència i assetjament» al món del treball designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere, i

b) l'expressió «violència i assetjament per raó de gènere» designa la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del sexe o el gènere, o que afecten de manera desproporcionada persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual.

Sense perjudici del que disposen els apartats a) i b) del paràgraf 1 d'aquest article, la violència i l'assetjament es poden definir a la legislació nacional com un concepte únic o com a conceptes separats.

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Es defineix l'assetjament psicològic a la feina com *"l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) ..."* (NTP 854)

Es considera assetjament psicològic o moral quan es dona els comportaments següents:

Abús d'autoritat

- a) Deixar la persona treballadora de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui
- b) Dictar ordres d'acompliment impossible amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignin
- c) Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu
- d) Accions de represàlia front de les persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes a l'empresa o que han col·laborat amb els reclamants

Tracte vexatori

- a) Insultar o menysprear repetidament una persona treballadora
- b) Menysprear o ofendre personalment o professionalment la persona treballadora
- c) Reprendre-la reiteradament front d'altres persones
- d) Abús de poder, amb fixació d'objectius inassolibles, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada a l'accés de períodes de permís i activitats de formació

- e) Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada
- f) Ignorar o excloure la persona treballadora dins l'organització

TRACTE I/O ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

“Constitueix assetjament, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta, abastant el naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua i situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Ja siguin puntuals com reiterats amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·lant o ofensiu” (Art.6.4 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació)

És igualment discriminatori, en els termes previstos a la Llei, tota “inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.” (Art.6.5 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació)

I, a més de tot això, es poden incloure els conceptes següents:

Discriminació directa i indirecta: La discriminació directa és la situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que d'altres en situació anàloga o comparable per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, diversitat funcional, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.²

La discriminació indirecta, per la seva banda, es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular (...).

Discriminació per associació i discriminació per error: Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual hi té lloc alguna de les causes que preveu l'apartat primer de l'article 2 d'aquesta Llei, és objecte d'un tracte discriminatori.

² Apartat 1 de l'article 2 de la Llei 15/2022 de 12 de juliol., integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

Discriminació múltiple i interseccional:

- a) La discriminació múltiple es produeix quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes previstes a la llei.
- b) Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes a la llei, generant alhora una forma específica de discriminació.

Assetjament discriminatori contra persones LGTBIQ+: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes a la Llei 4/2023, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori degradant i ofensiu." (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, art.7)

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta hi té lloc una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, cal la concurrència d'un seguit d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals destaquen:

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a d'altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només les poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se les presumeixen inherents.

En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-s'hi a cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o duna expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

Exemples de conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe:

- a) Ús de conductes o comentaris discriminatoris pel fet de ser dona o home, o estereotips sexistes.
- b) Bromes i comentaris ofensius o poc respectuosos sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- c) Ús de formes denigrants o ofensives per adreçar-se a persones de determinat sexe o condició sexual.
- d) Utilització d'humor sexista.
- e) Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones o els homes.
- f) Realitzar les conductes anteriors amb persones del col·lectiu LGTBIQ+.
- g) Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del sexe o de la inclinació sexual.
- h) Assignar tasques o feines per sota de la capacitat professional o competències de la persona per la seva condició sexual.
- i) Tracte desfavorable per raó d'embaràs, maternitat, paternitat o lactància.
- j) Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitadores sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball, o un altre tipus de xantatge sexual.
- k) El tracte desfavorable a les dones pel sol fet de ser-ho.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O PER IDENTITAT DE GÈNERE:

Tindrà la consideració d'assetjament qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestos serà considerat assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o d'expressió de gènere. *També entraran dins aquesta categoria, totes aquelles conductes cap al col·lectiu LGTBIQ+.*

Tot això serà considerat com una conducta discriminatòria.

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi cap a una persona com a conseqüència de la presentació per part d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte sense discriminació de gènere.

VIOLÈNCIA SEXUAL (ASSETJAMENT SEXUAL)

Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu." (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, art.7)

En els termes previst a la Llei 10/2022 de 6 de setembre, s'indica el següent: *" Es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat; que inclou l'agressió sexual, l'assetjament sexual (...) incloent l'àmbit digital. (...). En tot cas, es consideren violències sexuals els delictes previstos al Títol VIII del llibre II de la LO 10/95 de 23 de novembre, del Codi Penal, (...), l'assetjament amb connotació sexual (...).*

Tot assetjament sexual es considera discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual
- Flirteigs ofensius
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats
- Bromes o comentaris ofensius o poc respectuosos

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Delictes de descobriment i revelació de secrets que afegeix una nova conducta delictiva lligada a l'anomenat *sexting*, castigant, per tant, no només les persones que envien imatges íntimes obtingudes sense el consentiment de la víctima, sinó també aquelles que, havent-les rebut, les difonen, revelen o cedeixen a tercers. En conseqüència, casos freqüents dels que reenvien, mitjançant WhatsApp, vídeos sexuals de la víctima podran ser castigats penalment.

Comportaments Físics:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Es considerarà assetjament sexual quan hi hagi situacions com les següents:

1. Que es produeixin en l'àmbit de l'organització o direcció d'una empresa o com a conseqüència d'una relació de treball.
2. Que es tracti de comportaments de naturalesa sexual.
3. Que no hi hagi un consentiment lliure de la víctima.
4. Que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta:
 - a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball
 - b) als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors
 - c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina
 - d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament)
 - e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora
 - f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual els comportaments següents:

- a) Observacions suggeridores i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o l'aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós, o un apropament físic excessiu i innecessari.
- b) Requeriments de favors sexuals, acompanyats de promeses explícites o implícites d'un tracte preferencial si s'accedeix al requeriment o bé d'amenaques en cas de no accedir-hi.
- c) Invitacions impúdiques o comprometedores: proposicions, flirteigs ofensius, insinuacions sexuals molestes, comentaris i insinuacions obscens, ja sigui per supervisors, superiors jeràrquics, etc.
- d) Ús d'imatges o pòsters pornogràfics als llocs i eines de treball.
- e) Gestos obscens.
- f) Contacte físic de caràcter sexual, generalment acompanyat de comentaris o gestos ofensius, no desitjats per la víctima, sense ocupació de força o intimidació (palmellades, pessics, fregaments, grapejos, acorralaments, etc.)
- g) Observació clandestina de persones a llocs reservats, com els serveis o vestuaris.
- h) Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, *quid pro quo* o d'intercanvi).

- i) Comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida d'una persona treballadora
- j) Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, sms o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- k) Agressions físiques amb finalitat sexuals.
- l) Qualsevol altre comportament que tingui com a causa un desig sexual i com a conseqüència la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per raó del sexe o la condició sexual.

Per a la prevenció de tota violència sexual en els termes previstos a l' article 12 de la Llei 10/2022 de 6 de setembre, de Garantia de la Llibertat Sexual , per mitjà del qual s'estableix “ *Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes previstos a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incloses les comeses en l'àmbit digital.*” Per això, es podran tenir en compte les mesures preventives proposades al PLA D'ACCIÓ PREVENTIU.

VIOLENCIA DIGITAL I CIBERASSETJAMENT

Es consideren actes de violència i/o assetjament en línia, realitzats, instigats, amplificats o agreujats, en tot o en part, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs, fòrums, correu electrònic, sistemes de missatgeria i mitjans similars que atemptin contra la integritat moral o la llibertat sexual de la persona a l'àmbit laboral. Les modalitats d'assetjament anteriors es poden donar entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins de l'estructura orgànica de l'organització, sempre que hi hagi una posició de poder.

VIOLENCIA FÍSICA

Es considera violència física aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dues o més persones, caracteritzada per agressivitat -ja sigui reiterada, ja sigui instantània- que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar de les persones treballadores al lloc de feina.

És Violència Física quan es dona:

- a) Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona
- b) Agressions físiques o verbals continuades

- c) Conductes i comportaments que suposin el menyspreu i/o desacreditació per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical
- d) Discriminació per aspectes relacionats amb diversitats funcionals

CONFLICTE LABORAL

S'entén el conflicte com aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, persona treballadora, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius. Sorgeix com a contraposició dels seus respectius interessos, valors, intencions, aspiracions o expectatives, i la seva evolució hauria de derivar cap a una gestió del conflicte, ja sigui a través de la negociació, la mediació o l'arbitratge³. Els conflictes que persisteixen en el temps poden donar lloc a malestar i insatisfacció a la feina, així com al trastorn d'ansietat o altres patologies, i fins i tot, com a mitjà per posar fi a una situació de conflicte, pot derivar-se en situacions de violència o assetjament laboral (psicològic).

CONDUCTES QUE NO SÓN ASSETJAMENT (sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- a) Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment establert legalment
- b) Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs
- c) Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diverses persones treballadores
- d) Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- e) Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells per tensions derivades del treball
- f) Amonestacions sense desqualificar per fer la feina de forma incorrecta
- g) Conflictes personals o sindicals

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT I SUBJECTES IMPLICATS

D'acord amb la jerarquia de la persona assetjadora i de l'afectada, l'assetjament pot ser classificat a:

- **Ascendent:** Es defineix com el tipus d'assetjament, en què la víctima (persona assetjada), ocupa un càrrec de nivell superior, al que ocupa la/les persona/es assetjadora/es dins de l'organització, és a dir quan una persona que ocupa un càrrec superior és assetjada per la seva subordinada/des.

³ La persona tindrà formació adequada per realitzar aquesta acció. Podrà ser personal intern o extern a l'empresa.

- **Horitzontal:** Es defineix com el tipus d'assetjament, exercit per una o diverses persones de treball de la víctima. Ambdues persones tenen el mateix nivell jeràrquic dins de l'organització.
- **Descendent:** Es defineix com l'assetjament exercit per una persona, que ocupa un càrrec jeràrquic superior al càrrec ocupat per la víctima (persona assetjada). Aquí, generalment és possible identificar de manera més clara, l'abús de poder.

ALTRES CONSIDERACIONS

En relació amb l'assetjament sexual:

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual: Comportaments que consisteixen a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicades a certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la forma en que resulta un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà la que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o una condició de treball.

Assetjament sexual ambiental: En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'entorn de treball.

En relació amb el col·lectiu LGTBIQ+:

Amb caràcter introductori, la *Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI*, s'estableix a l'article 3, algunes definicions que han de ser tingudes en compte per a la correcta implantació, sensibilització i conscienciació de totes les persones treballadores a la plantilla de l'empresa, sent:

- a) **Intersexualitat:** La condició de persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- b) Per la seva banda, l'orientació sexual és en essència "*l'atracció física, sexual o afectiva cap a una persona*". Es diferencia si és el cas de la Identitat Sexual, ja que aquest terme és "*la vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.*"

La Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, identifica els següents tipus de discriminació:

- **LGTBifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes a la Llei 4/2023. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

7. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ

7.1. Inici del procediment

Presentació de denúncies

Formarà part d' **un sistema d'alerta i detecció precoç**, la denúncia de tota persona treballadora inclosa a l'àmbit d'aplicació del present protocol, que es consideri que està passant per una situació tipificada com a assetjament psicològic, violència o discriminació sigui quina sigui la seva naturalesa. Així mateix, tindran consideració les denúncies presentades per qualsevol altra persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament, s'haurà d'adreçar **directament per escrit a través del canal habilitat: <https://ifae.factorialhr.es/complaints>**

7.2. Fase d'actuació

a) Procediment "Informal" de resolució del conflicte

En els supòsits en què les actuacions de possibles situacions d'assetjament psicològic, violència física siguin qualificables com a lleus, la Persona de **referència**, iniciarà un procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la queixa o denúncia. **En relació amb les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o discriminació mai no partiran d'un procediment informal, sinó que sempre partiran d'un procediment formal, ja que no es pot considerar com a via viable la mediació.**

Un cop constatada l'existència d'indicis que aportin veracitat la queixa/denúncia presentada, entrarà en contacte de forma confidencial, amb la persona denunciada, sola o en companyia de la persona denunciant (no en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe), a elecció d'aquesta, per manifestar-li l'existència d'una queixa sobre la seva conducta i les responsabilitats disciplinàries en què, si fos certa i de reiterar-se les conductes denunciades, la persona denunciada podria incórrer. La persona denunciada podrà exposar el seu punt de vista de la situació indicada.

La Persona de referència informará la persona denunciant i denunciada de les mesures que cal adoptar (organitzatives, externes (*mediació per una persona qualificada*))

L'objectiu del procediment informal serà resoldre el problema extraoficialment; de vegades, el fet de manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament és suficient perquè se solucioni el problema. Es farà un seguiment que confirmi que aquesta situació s'ha solucionat.

El procediment es desenvoluparà en un termini màxim de **3 dies laborables**; en principi la **Persona de Referència**, ha de partir de la credibilitat de la persona denunciant i ha de protegir la confidencialitat del procediment i la dignitat de les persones.

Així mateix, procurarà la protecció suficient de la possible víctima i de la persona denunciant, quant a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i proposant a aquest efecte les **mesures cautelars necessàries**, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent especialment les circumstàncies laborals que envolten la víctima.

En el termini de **7 dies laborables**, comptats a partir de la presentació de la denúncia, es donarà per finalitzat el procés. Només en casos excepcionals i de necessitat imperiosa podrà ampliar-se el termini a 3 dies.

Cal que hagi estat valorada la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procés informal, i si escau, es proposaran les actuacions que es considerin convenients, fins i tot l'obertura d'un procés formal, en el cas de que la solució proposada no fos admesa per ambdues parts, i en tot cas, quan no fos admesa com a satisfactòria per la víctima.

Del resultat del procediment informal la persona de referència ho traslladarà a la direcció de l'empresa.

b) Procediment "Formal" de resolució del conflicte

Inici del procés: La denúncia, valoració prèvia i adopció de mesures cautelars.

Quan les actuacions denunciades poguessin ser constitutives d'assetjament **greu o molt greu** o en cas que la persona denunciant no es consideri satisfeta en la solució assolida en el procediment

informal de solució, bé per entendre inadequada la solució oferta o bé per produir-se reiteració en les conductes denunciades, o si no va considerar aconsellable acudir al procediment informal de solució, i sense perjudici del seu dret a denunciar a Inspecció de Treball, així com a la via civil, laboral o a querellar-se per la via penal, podrà plantejar una denúncia formal, amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la/les persona/es denunciada/des.

Quan s'hagi seguit un procediment informal previ, la denúncia que començarà al procediment formal haurà de constar igualment **per escrit**.

Qualsevol persona que tingui coneixement d'algun acte d'assetjament o violència laboral podrà denunciar personalment o per mitjà de terceres persones aquesta situació, a través del Canal de denúncies de l'empresa.

En cas de no trobar evidències per part de la persona de referència es tancarà l'actuació, i s'informarà de les conclusions al Canal de denúncies. En cas de trobar evidències es convocarà a la Comissió d'Investigació.

La Persona de Referència i la Comissió d'Investigació han de garantir la màxima **serietat i confidencialitat** de totes les denúncies formals, sota advertència de sanció en cas que no es respecti aquest principi.

Un cop **signada la denúncia** per part de la possible víctima, **es comunicarà** de forma confidencial la situació a la **direcció de l'empresa** perquè aquesta, si escau, adopti **mesures cautelars** com, si fos possible, l'allunyament immediat dels subjectes actiu i passiu de l'assetjament amb l'objectiu d'impedir que la situació lesiva per a la salut i la integritat de la possible víctima continuï produint-se.

Aquestes mesures, en cap cas no poden suposar per a les persones un perjudici o menyscabament, en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

La Persona de Referència i/o la Comissió d'Investigació **informarà** de tots els extrems de la denúncia i de les actuacions dutes a terme fins aquell moment i de les seves apreciacions sobre la seva credibilitat.

La Persona de Referència i/o la Comissió d'Investigació utilitzarà els **procediments d'Investigació** que consideri convenients per a la confirmació de la veracitat de la denúncia, respectant en tot cas els drets fonamentals de les persones implicades, sobretot el dret a la intimitat i a la dignitat de totes dues.

Haurà de donar notificació de la presentació de la denúncia el més ràpidament possible a la persona denunciada.

S'intentarà demanar tota la informació amb una única explicació dels fets per part de la víctima

(llevat que resultés imprescindible establir entrevistes posteriors per a la resolució del cas), garantint la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

Així mateix, en atenció a l' **article 13** de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes s'estableix el següent, *"D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat. (...). El que estableix l'apartat anterior no s'aplica als processos penals ."*

7.3. Fase de resolució

Conclusió del procés. Aplicació de mesures disciplinàries.

En el termini màxim de **20 dies laborables** comptats a partir de la presentació de la denúncia, la Persona de Referència i/o Comissió d'Investigació, elaborarà i aprovarà un informe sobre el supòsit d'assetjament o violència laboral investigat, on indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i procedirà, si escau, a proposar les mesures disciplinàries oportunes.

Aquest informe es traslladarà a la direcció de l'empresa de forma immediata.

Només en casos excepcionals i de necessitat imperiosa podrà ampliar-se el termini en **5 dies laborables**.

La Comissió d'Investigació atorgarà **3 dies laborals** per a la presentació d'al·legacions.

Es garantirà que no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en les investigacions, igual que sobre les persones que s'oposin o critiquin qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre elles mateixes o front tercers.

En els casos que es provi l'existència d'assetjament, en el cas de la persona assetjada, es tractarà de reparar la situació generada, així com evitar qualsevol possible represàlia que es pugués produir tant per a la persona assetjada com per a qualsevol persona denunciant.

No obstant això, **les denúncies, al·legacions o declaracions**, que es demostrin com a **intencionadament fraudulentos i dolosos**, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, **seran sancionades** sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.

Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudici per a la víctima durant el procés de violència i assetjament, aquesta s'ha de restituir en les condicions en què es trobava abans.

Amb un objectiu dissuasiu, del resultat de la investigació realitzada i de l'expedient sancionador, se'n donarà coneixement suficient en l'àmbit en què l'actuació sancionada va ser duta a terme.

La direcció de l'IFAE adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar **que es reproduueixin aquestes situacions**, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades
- Suport psicològic i social a la persona assetjada
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament sexual, per raó de sexe, sensibilització i eliminació de conductes lgtbifòbiques... dirigides a totes les persones que desenvolupen els seus serveis a l'empresa

7.4. Fase de seguiment

La Persona de Referència durà el **control de les denúncies** presentades i de la resolució dels expedients amb l'objectiu de realitzar cada any un informe de seguiment sobre l'aplicació del present protocol.

Es portarà a terme l' **avaluació de riscos quan es consideri necessaris i es planificaran les mesures preventives resultants** de cada cas concret estudiat.

El **seguiment de l'execució i compliment de les mesures preventives proposades** correspondrà a la Comissió d'Investigació/ Persona de Referència, havent de prestar una atenció especial, en els casos en què hagi afectació de les víctimes, al suport i, si és el cas, rehabilitació d'aquestes.

S'haurà de prestar també una atenció especial a l'evitació de possibles situacions d' **hostilitat a l'entorn de treball**, quan es produeix la **reincorporació de la persona treballadora** que hagi causat baixa laboral, després d'una denúncia d'assetjament.

7.5. Tipificació de faltes i actuacions

L'article 58 de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores indica que les persones treballadores podran ser sancionades per la Direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb els nivells de faltes i sancions que s'estableixin a:

- Les disposicions legals
- Conveni col·lectiu que sigui aplicable

Per tant, perquè una conducta sigui sancionable ha d'estar recollida ja sigui a l'Estatut dels Treballadors o al conveni col·lectiu.

A l'Estatut dels treballadors i treballadores a l'article 54 indica que es consideraran incompliments contractuals (entre d'altres):

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

L'Estatut dels treballadors i treballadores defineix les conductes sancionables de les persones treballadores, però no en determina la gravetat, sinó que només indica que hi ha tres tipus graus: Molt greus, Greus i Lleus.

El grau estarà indicat al **conveni col·lectiu i/o protocol sobre assetjament actual**, en cas que aquest tampoc digui res, la gravetat del comportament haurà de ser decidida per la persona empresària.

DENÚNCIA FALSA

Es considera denúncia falsa aquella denúncia en què, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els dos requisits següents:

- Que no tingui justificació i fonament.
- Que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de fer mal la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits a les definicions anteriors.

Si de la investigació es constata que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada, o l'empresa, la Comissió d'Investigació podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les accions restants que en dret poguessin correspondre.

ES CONSIDERA ELS SEGÜENTS GRAUS DE SANCIO

A mode orientatiu⁴:

- LLEU: es vehicularà mitjançant advertiment verbal i pot estar associada a mesures correctores.
- GREU: es vehicularà mitjançant amonestació per escrit i pot estar associada a mesures

⁴ La valoració de la gravetat correspondrà a la Direcció o amb qui delegui.

correctores.

- **MOLT GREU:** es vehicularà per escrit i està associada a la sanció, i/o a mesures correctores, i/o inclús a l'expulsió temporal o definitiva.

8. PLA D'ACCIÓ PREVENTIU

La prevenció de conductes inadequades o violentes s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, per identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral positiu, lliure i exempt d'assetjament, violència i discriminació. Per això, és prioritari el desenvolupament d'una cultura constructiva al lloc de treball basada en valors ètics de seguretat, respecte mutu, tolerància, igualtat d'oportunitats i cooperació i qualitat del servei.

Hem de partir de la premissa que la cura i vigilància de la seguretat i salut de les persones treballadores contribueixen a millorar el clima de la feina.

INFORMACIÓ, FORMACIÓ I DIVULGACIÓ

Es durà a terme a tot el personal que treballa a l'empresa, així com al personal de nova incorporació, el qual serà informat sobre aquelles conductes que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'ha establert per comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments.

La divulgació de l'existència i la implantació del present protocol a la plantilla es realitzarà mitjançant una Circular Informativa (veure Annex II).

Es plantejarà la formació complementària als diferents nivells de l'empresa amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments no desitjats que puguin ser constitutius d'assetjament psicològic, violència sexual o física i discriminació, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

Segons el Conveni 190 de l'OIT sobre violència i assetjament “ *Tot Membre, en consulta amb les organitzacions representatives d'ocupadors i de treballadors, haurà d'esforçar-se per garantir que:*

- *Es proporcionen orientacions, recursos, formació o altres eines sobre la violència i l'assetjament al món del treball, incloent-hi la violència i l'assetjament per raó de gènere, als ocupadors i als treballadors i a les seves organitzacions respectives, així com a les autoritats competents, en forma accessible, segons escaigui”*

A aquest efecte es desenvoluparan les següents accions (Veure Annex IX):

- **Campanyes divulgatives d'informació i sensibilització:** Les quals contribuïran a formar sobre com detectar una situació d'assetjament, violència o discriminació (de qualsevol tipus) i a informar sobre els drets i els recursos de què disposen les persones treballadores. Aquestes campanyes es poden concretar en el lliurament de **guies o fullets informatius**, en la celebració

de **jornades o xerrades** específiques sobre la matèria, convocades a aquest efecte, així com mitjançant qualsevol altra acció que es consideri convenient per al compliment de les finalitats del present Protocol.

- **Cursos de formació per a responsables o comandaments intermedis:** El contingut dels quals contribueix a adquirir habilitats per comptar amb estratègies que millorin el clima de l'organització, la prevenció d'actes d'assetjament i que fomentin la seva responsabilitat i competència a l'hora d'abordar el conflicte. Aquesta formació es facilitarà especialment a aquelles persones de l'empresa que, en virtut del que estableix aquest Protocol, tinguin alguna competència en els procediments d'advertència d'aquestes situacions, perquè puguin reconèixer i aturar els possibles conflictes en el seu origen.
- S'ha d' **integrar en la formació contínua dels comandaments** una definició clara de conductes "**obligatòries**" i de conductes "**intolerables**", tant en la pròpia conducta com en la de les persones subordinades.
- **Aprovació i posada en pràctica del present Protocol**, amb això es demostra el ferm compromís d'evitar situacions d'assetjament, violència o discriminació, siguin quines siguin les seves modalitats, que atemptin contra la dignitat i /o llibertat de les persones treballadores.
- **A través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals**, l'empresa realitzarà periòdicament l' **avaluació de riscos psicosocials** per tal de determinar-ne la naturalesa i la freqüència en relació amb el treball, i per detectar possibles situacions que poguessin generar conductes d'assetjament.
- **Inclusió als respectius Convenis i Acords** de clàusules que previnguin i sancionin actituds d'assetjament a l'entorn laboral: A efectes de prevenir i sancionar, es tractarà d'evitar qualsevol tipus d'assetjament, amb implicació dels representants de les persones treballadores. Es prestarà una **especial atenció a les dones**, atès que les conductes d'assetjament, en ser normalment conductes de poder, afecten majorment les dones la discriminació per raó de sexe, i les fa més vulnerables a aquest tipus de conductes.
- **Mesures preventives** d'evitació d'aquestes conductes mitjançant el **diàleg** amb la presumpta persona actora impulsora de la situació inacceptable, abans que aquesta arribi a convertir-se en assetjament, violència o discriminació. Es demanaran suports a l'entorn laboral de la persona assetjada per tal que la implicació solidària dels/de les companys/es aconseguixi una funció protectora.
- **Integració dels principis del present Protocol:** Els criteris d'actuació i principis amb què l'empresa es compromet en aquest Protocol s'han d'integrar, de manera transversal, a tota la formació contínua.

9. ACTUALITZACIÓ DEL PROTOCOL

S'establirà la revisió periòdica del funcionament o implantació del Protocol. Aquest podrà coincidir amb la revisió anual del Pla d'Igualtat per part de l'òrgan de seguiment.

Es procurarà per tots els mitjans possibles, que tant el personal de l' IFAE com les entitats proveïdores (Coordinació d'Activitats Empresarials) coneguin la política de l'entitat en aquesta matèria.

Així mateix, cal tenir en compte que, segons el que disposa la Llei 15/2022 de 12 de juliol, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de treball per les causes que preveu aquesta Llei, que desenvoluparan de manera específica les mesures d'aquest punt.

Per la seva banda, es podrà establir conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores, objectius i mecanismes d'informació i avaluació periòdica. Per tant, caldrà tenir en compte que, caldrà ajustar-se al que disposa la negociació col·lectiva i que, seran els agents socials (sindicats i patronal), els qui formulin altres qüestions més específiques en aquest sentit.

10. PROCEDIMENT DE GARANTIA

Aquest protocol d'actuació es basa en el principi de defensa dels drets de les persones treballadores en l'àmbit laboral, així com dels drets fonamentals i de la salut, i en salvaguarda d'aquests, es fonamenta en una metodologia que compta amb les següents garanties:

Llistat de garantia:

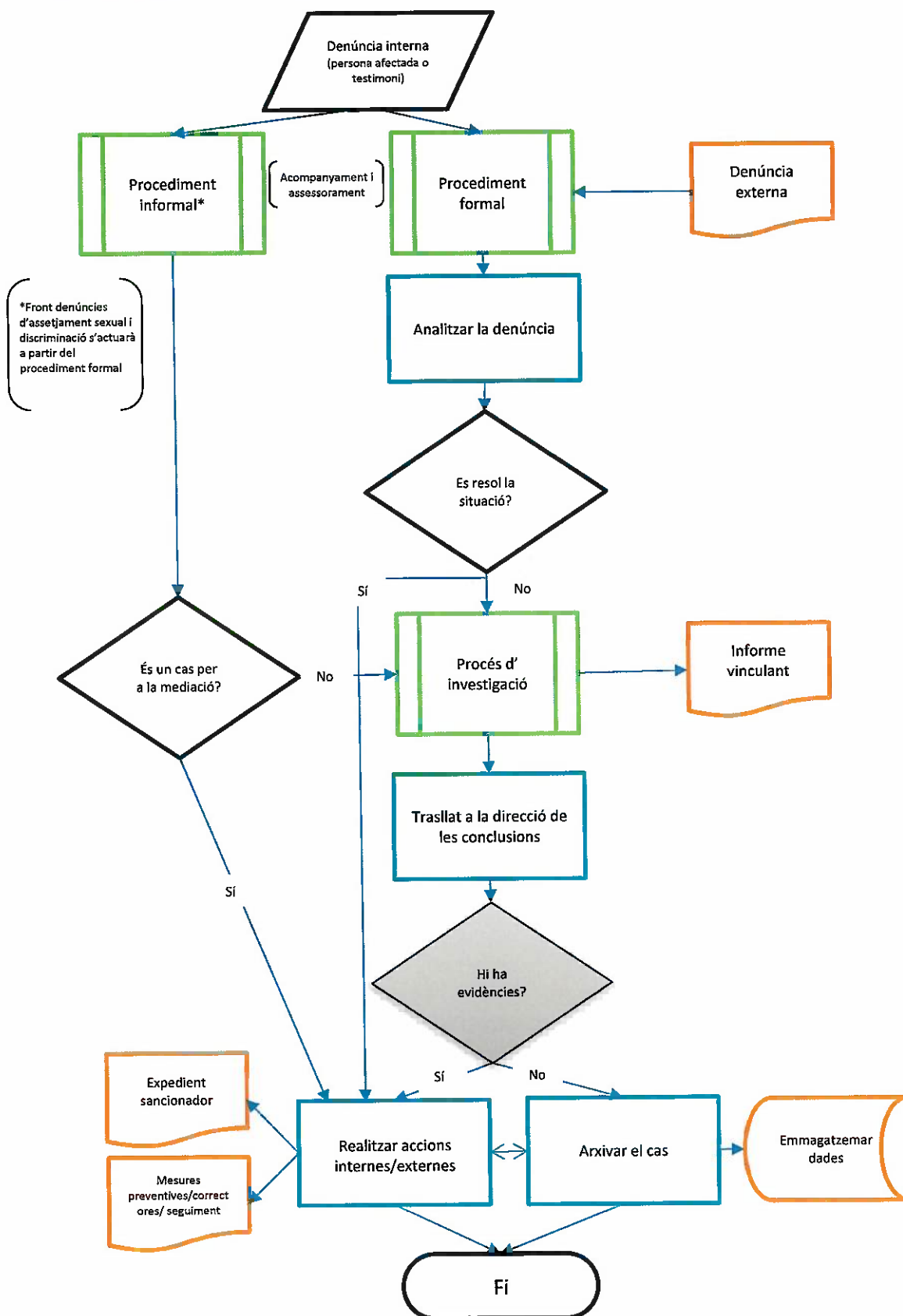
- a) **DRET DE LES PERSONES TREBALLADORES A UNA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT:** L'IFAE adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima. Així com, facilitarà el suport organitzatiu, mèdic i/o psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.
- b) **UNIVERSALITAT:** Les solucions han d'anar adreçades a totes les persones treballadores de l'empresa independentment de la relació contractual que aquests tinguin o el lloc que ocupin dins de l'organigrama, és a dir, ha d'abastar sense distinció tots els nivells jeràrquics.
- c) **CONFIDENCIALITAT:** El procés ha de garantir que totes aquelles informacions que s'obtinguin del procés d'investigació no han de ser utilitzades per cap de les parts que intervenen en el procés per a temes diferents que l'objecte del mateix. Les dades s'han de considerar com a dades protegides per la Llei Orgànica de Protecció de les Dades de caràcter personal, entenent que aquestes han de tenir una protecció especial en la mesura que afecten la intimitat de la

persona.

- d) **INTIMITAT:** El procés afecta directament la intimitat de les persones, per la qual cosa els processos han de garantir-la.
- e) **VOLUNTARIETAT:** El procés ha de ser voluntari de tal manera que es garanteixi a la persona treballadora afectada la possibilitat d'acudir a les vies previstes en aquest protocol d'actuació per a la resolució de conflictes, amb independència del dret de la persona treballadora de fer valer els seus drets a instàncies judicials o administratives.
- f) **IMMEDIATESA:** La resposta a les situacions de conflicte han de ser ràpides, de manera que donin resposta a les expectatives de la persona afectada, permetin prendre les mesures cautelars adequades i impedeixin de manera immediata que les situacions generadores del conflicte es prolonguin en el temps transformant situacions reconduïbles a altres que poden causar greu dany a la persona treballadora.
- g) **ABSÈNCIA DE REPRESÀLIES:** L'IFAE assegurarà que no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies, les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament a la feina, les que plantegin una reclamació o denúncia en matèria d'assetjament a la feina o les que prestin assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest Protocol, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni. Qualsevol acció en aquest sentit es considera un assumpte sotmès a règim disciplinari.
- h) **FALSA DENÚNCIA:** Si de la investigació es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada, o l'empresa, la Comissió d'Investigació podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les accions restants que en dret poguessin correspondre.

ANNEXOS

ANNEX I: DIAGRAMA D'ACTUACIÓ



ANNEX II. CIRCULAR INFORMATIVA

PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE

ÍNDEX

- 1. DEFINICIONS I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT**
- 2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL**
- 3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT D'ORIGEN LABORAL**
- 4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?**
- 5. DECÀLEG DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**

1. DEFINICIONS I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

El **conflicte laboral** és aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, persones treballadores, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

L' **assetjament moral o psicològic** és aquella situació laboral en què una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema sobre una altra, de forma sistemàtica i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir la persona, professionalment o psicològicament.

La **violència sexual** s'entén com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual a qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital. L' **assetjament sexual** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori degradant i ofensiu.

L' **assetjament discriminatori** és qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes a la Llei (raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, diversitat funcional, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social) amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L' **assetjament per raó d'orientació sexual i/o per identitat de gènere** serà qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat física o psíquica. També entraran dins aquesta categoria, totes aquelles conductes cap al col·lectiu LGTBIQ+.

La **violència física** són les conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

La **violència digital o ciberassetjament**. Es consideren actes de violència i/o assetjament en línia, realitzats, instigats, amplificats o agreujats, en tot o en part, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs, fòrums, correu electrònic, sistemes de missatgeria i mitjans similars que atemptin contra la integritat moral o la llibertat sexual de la persona a l'àmbit laboral.

Les modalitats d'assetjament anteriors es poden donar entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins de l'estructura orgànica de l'organització,

sempre que hi hagi una posició de poder.

En general, la part fustigadora té més recursos en tenir més suports o una posició superior a la de la persona treballadora assetjada.

Característiques fonamentals:

- Que es produeixi al lloc de treball o com a conseqüència d'una relació laboral
- Que hi hagi dues parts: l'assetjador/a i la víctima
- Que es doni un comportament no desitjat i ofensiu.
- Que es tracti d'episodis reiterats i de manera prolongada en el temps.
- Es dona sempre en una situació d'asimetria (força física, posició jeràrquica, dependència material...), provocada intencionadament i premeditada

Quins comportaments es poden considerar com a assetjament moral?

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat o absurds o degradants
- Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats de la persona treballadora
- Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona treballadora, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors
- Qüestionar les decisions d'una persona
- Exercir pressions per induir a l'error
- Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i la vida privada
- Realitzar atacs verbals a les actituds i creences
- Llançar rumors sobre una persona treballadora malintencionats
- Menysprear el treball realitzat per la persona treballadora
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment
- Denegar de manera injustificada a l'accés de períodes de permís i/o activitats de formació
- Amagar informació a la persona treballadora relativa a la feina o a l'organització
- Restringir les possibilitats de comunicació de la persona treballadora amb altres companys/es
- Retirar la paraula a la persona
- Aïllament deliberat a la persona treballadora tant físicament com socialment
- Excloure o ignorar a la persona treballadora dins de l'organització
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no
- Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats una altra persona de manera malintencionada

Quins comportaments es poden considerar com a violència sexual?

- Fer acudits o bromes ofensius, floretes de contingut sexual
- Petició de cites reiterades, acostaments excessius, gestos, mirades insinuants...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions sexuals
- Petició de mantenir relacions sexuals
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company o companya

- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, ...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament
- Assalt o violació sexual

Aquestes llistes no tenen caràcter exhaustiu ni excloent, d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic i sexual a la feina.

Què no és assetjament?

- Una situació aïllada i que es dona de manera puntual
- Quan es busca millorar la feina
- Autoritarisme excessiu del/la superior/a
- Aquella activitat que per si mateixa comporta aïllament
- Comentaris no malintencionats
- Manca de comunicació
- Frecs i tensions puntuals davant d'una demanda laboral

SOBRE L' LGTBIQ+

La **Intersexualitat** és la condició de persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

L' **orientació sexual** és l'atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe diferent; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva envers persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

La **Identitat sexual** és la vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i s'autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

L' **expressió de gènere** és la manifestació que fa cada persona de la seva identitat sexual.

Les **persones trans** són persones que la seva identitat de gènere no es correspon amb el gènere associat socialment al seu sexe.

El concepte **Família LGBTI** fa referència a aquella en què un o més dels seus integrants són persones LGBTI, incloent les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o

bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb limitacions funcionals a càrrec.

La **LGTBIfòbia** és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

L' **Homofòbia** és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

La **Bifòbia** és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

La **Transfòbia**: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Inducció, ordre o instrucció de discriminar: És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL

L'assetjament laboral afecta negativament tant les persones treballadores com l'organització:

- **Conseqüències per a la persona treballadora afectada:**

Psíquiques : Ansietat, estrès, sentiments d'indefensió, por continuada, deteriorament intel·lectual, depressió, disminució de l'autoestima, frustració, agressivitat, irritabilitat, dificultat a concentrar-se, ...

Físiques : dolors musculars i de cap, fatiga crònica, problemes gastrointestinals, hipertensió, alteracions del son i de la gana, pèrdues de memòria, augment d'hàbits d'addicció (fumar, alcohol...), impotència...

Socials : alteracions de la vida familiar i social a causa de l'increment del nerviosisme, irritabilitat, alteració de l'afectivitat...

- **Conseqüències per a l'organització:**

- Disminució de la quantitat i qualitat de treball
- Disminució de la motivació i satisfacció laboral de la persona treballadora
- Augment de l'absentisme laboral

- Increment de malalties i baixes amb costos per a l'empresa
- Augment dels accidents de treball a causa d'una disminució de l'atenció i de la concentració al lloc
- Abandó de l'empresa davant de la impotència de no poder afrontar el problema o derivar en un acomiadament per negar-se o sotmetre's a qualsevol tipus d'assetjament
- Empitjorament del clima laboral: dificultat de treballar en equip, deteriorament de les relacions interpersonals, creació de rumors
- Mala imatge

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL

Per fer front a l'assetjament des de l'empresa s'ha iniciat les actuacions següents:

- Declaració de Principis on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, violència i discriminació, defensant el dret de totes les persones treballadores a ser tractats amb dignitat i llibertat en què s'indica de manera explícita que les conductes d'assetjament, violència i discriminació ni es permetran ni s'aprovaran.
- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions de conflicte, assetjament, violència i discriminació i s'informa del procediment a seguir per la possible víctima davant d'una situació d'aquest tipus, assegurant-ne la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.
- Creació d'un programa d'informació i de formació adreçada al personal sobre els aspectes d'assetjament, violències i discriminació.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament, violència sexual o per raó de sexe i/o discriminació a la feina o en tens coneixement d'un tercer, sense menystenir la possibilitat d'interposar les accions legals que consideris oportunes, **la queixa haurà de vehicular-se per escrit a través del canal denúncia:** <https://ifae.factorialhr.es/complaints>

La Persona responsable del Canal de denúncies a l'IFAE és la Responsable de l'àrea legal, qui enviarà la informació a la persona de Referència per la seva intervenció.

Persona Canal de denúncia:

Maria Gracia Granell

En cas d'absència justificada (baixa empresa, baixa de llarga durada, vacances, o ser recusada per estar present en el procés) podrà actuar com a suplent: Quim Bosch.

La Persona de Referència es posarà en contacte i t'informarà sobre els teus drets i obligacions, t'orientarà sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, legals, etc...) i farà que s'iniciï una investigació, discreta i objectiva, exceptuant en els casos en què hi hagi investigacions penals.

La Persona de referència es posarà en contacte amb la persona afectada i mantindrà una entrevista amb ella en un **termini màxim de 3 dies laborables** següents a la recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, garantint la confidencialitat durant tot el procés.

Persona de referència:

Virginia Aranda

En cas d'absència justificada (baixa empresa, baixa de llarga durada, vacances, o ser recusada per estar present en el procés) podrà actuar com a suplent: Pilar Ojeda.

5. DECÀLEG DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Per tal d'evitar i prevenir tot atemptat contra la dignitat i els drets fonamentals de les persones treballadores, en l'àmbit de les relacions laborals de l'IFAE queden absolutament prohibides totes les conductes que es puguin correspondre amb assetjament, violència i/o discriminació com per exemple les definicions recollides més amunt.

La finalitat d'aquest decàleg és facilitar a totes les persones treballadores una seguit de directrius que els permetin identificar i evitar, si escau, situacions que es puguin entendre constitutives d'algun tipus d'assetjament, violència o discriminació dins l'entorn laboral.

És important recordar que les circumstàncies reals són més complexes que les que es pugui descriure en aquest decàleg, per tant, en tot cas s'haurà d'aplicar el sentit comú i el bon judici en la seva aplicació.

A efectes pràctics de concreció, s'observaran especialment les mesures següents:

RESPECTE. Es promourà un ambient de respecte i correcció a la feina sense elevació del to del veu, assenyalament o postura i/o actitud agressiva. Per fer-ho, es traslladarà a tota persona treballadora, tant la que s'incorpori a la plantilla com la que ja en formi part, els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Es prohibeix la utilització d'expressions i maneres insultants, humiliants o intimidatoris.

COMUNICACIÓ. No s'admetran actituds tendents a l'aïllament o la reducció de la comunicació normal entre les persones treballadores. Es vetllarà per la integració de totes les persones durant tota la seva vida laboral a l'empresa, sense obstaculitzar les possibilitats de comunicació normals de cap d'elles amb la resta. Es prohibeix tot comportament que vulgui impedir l'expressió, ignorar la presència, aïllar-la, etc.

REPUTACIÓ. Es prohibeix tota actitud adreçada al descredit o minvament de la reputació laboral o personal de qualsevol de les persones treballadores. S'inclouen aquí comportaments de ridiculització de la víctima, difusió de xafarderies i rumors desfavorables sobre aquesta, imitació dels seus gestos, postures o veu amb ànim de burla, etc.

PROHIBICIÓ DE COMPORTAMENTS SEXUALS. Es prohibeixen terminantment actituds libidinoses, ja sigui mitjançant actes, gestos o paraules. S'hi engloba tot tipus d'actes d'insinuació, frecs intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscè per qualsevol mitjà (oral, per email, WhatsApp, etc.), així com expressions de contingut sexista o transfòbic susceptibles de crear un entorn laboral incòmode, ofensiu o humiliant, havent de valorar si és el cas la possible especial sensibilitat de la víctima, així com la seva posició i caràcter per poder mostrar el seu rebuig.

EVITAR L'HOSTIGAMENT. Es prohibeixen en particular les actituds de fustigació per raó de gènere, expressió de gènere o diversitat sexual, bé sigui directament o indirectament. En concret, es vetllarà per no incórrer en situacions d'assetjament (les ja referides d'aïllament, relegació, tracte indegut, etc.) per causa de l'exercici efectiu -o sol·licitud- dels drets reconeguts per la legislació o el conveni col·lectiu per conciliar la vida laboral amb les responsabilitats familiars (lactància, reducció de jornada o excedència per cura de fills o familiars, processos de transició de sexe, etc.). També es prohibeix qualsevol tracte advers a una persona (en especial, dones i persones LGTBI+) com a conseqüència de la presentació per part seva de queixes, reclamacions, denúncies o demandes destinades a impedir la seva discriminació per raó de sexe, expressió de gènere o llibertat sexual i/o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat entre les persones.

FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ. Totes les persones treballadores hauran de mostrar el ferm compromís de col·laborar i, si escau, participar i realitzar les accions de formació, sensibilització i divulgació que es proposin des de l'empresa per tal de complir amb la normativa aplicable i conèixer de primera mà les conductes que poden ser constitutives d'assetjament laboral i erradicar-les des del seu origen. Així mateix, s'hauran de tenir en compte aquestes accions per al col·lectiu de persones LGTBI.

ANNEX III. REGISTRE DE LLIURAMENT D'INFORMACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES**PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES
VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE**

Les persones treballadores reben una circular informativa establert a l'entitat i declara haver rebut informació suficient i adequada sobre la seva finalitat i objectius.

NOM I COGNOMS	DNI/NIE	LLOC DE TREBALL	SIGNATURA

Signatura i segell de l'empresa

ANNEX IV: DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA	APARTATS
Constitució Espanyola. 1978	Art. 15 Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, no puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants.
Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.	Art.4.2 c) En la relació de treball, els treballadors tenen dret: c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti. Art.4.2 e) En la relació de treball, els treballadors tenen dret: e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Art. 17.1 S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol. Seràn igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Art. 54.2 g)

	Es consideraran incompliments contractuals: g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.
Llei de prevenció de riscos laborals 31/95.	Art. 16 Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva. Art. 18.2 L'empresari ha de consultar els treballadors i ha de permetre la seva participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, de conformitat amb el que disposa el capítol V d'aquesta Llei. Els treballadors tenen dret a efectuar propostes a l'empresari, així com als òrgans de participació i presentació que preveu el capítol V d'aquesta Llei, adreçades a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa. Art. 19 Formació dels treballadors. Art. 23 Documentació. Art. 33 Consulta dels treballadors.
Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.	Art. 5.3 Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assaigs i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que s'han d'utilitzar, o quan els criteris d'avaluació contemplats en aquesta normativa s'hagin d'interpretar o precisar a la llum d'altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si n'hi ha, els mètodes o criteris recollits en: 1. Normes UNE. 2. Guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball, de l'Institut Nacional de Silicosis i protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com d'institucions competents de les comunitats autònomes. 3. Normes internacionals. En absència dels anteriors, guies d'altres entitats de reconegut prestigi en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment que compleixin el que estableix el primer paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article i proporcionin un nivell de confiança equivalent.
Directiva 2006/54/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte sense discriminació de gènere.	La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte sense discriminació de gènere en assumptes d'ocupació i ocupació, defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran

	de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual del 27 de novembre de 1991 constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta norma comunitària.
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.	Art. 4 Integració del principi d'igualtat en la interpretació i l'aplicació de les normes: La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i s'observarà en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques . Art. 6 Discriminació directa i indirecta: Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. Art. 7 Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe. Art. 8 Discriminació per embaràs o maternitat: Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. Art. 11 Accions positives: Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Art. 48 a) Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest . b) Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització

	de campanyes informatives o accions de formació. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.
Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació.	Art. 1 Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Art. 2 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Art. 3 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre. Art. 4 Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre. Art. 5 Modificació de la disposició adicional seixanta-una de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 2009. Art. 6 Modificació del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions a l'Ordre Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost. Art. 7 Modificació de la Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.
Llei 15/2022 de 12 de juliol de 2022 integral per a la igualtat de tracte i no discriminació	Art. 4 El dret a la igualtat de tracte i no discriminació. 1. El dret protegit per aquesta llei implica l'absència de tota discriminació per raó de les causes previstes a l'apartat 1 de l'article. En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat. Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, el desistiment de funcions, o l'incompliment de deures. Art. 6 Definicions. 4. Assetjament discriminatori. Constitueix assetjament, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació que s'hi preveuen, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant,

	humiliant o ofensiu.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.	Art. 3 Àmbit d'aplicació. 1. L'àmbit d'aplicació objectiu d'aquesta llei orgànica comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital. Art. 12 Prevenició i sensibilització a l'àmbit laboral. 1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes que preveu article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incloses les comeses a l'àmbit digital. Així mateix, han d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenició i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital. 2. Les empreses poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació. De les mesures adoptades, d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, se'n podrà beneficiar la plantilla total de l'empresa sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes en pràctiques. També se'n podran beneficiar les becàries i el voluntariat. Així mateix, podran beneficiar-se de les mesures anteriors aquelles persones que prestin els seus serveis a través de contractes de posada a disposició. Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al vostre servei. Les empreses han d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, i han de formar i informar-ne les treballadores. 3. Les empreses que n'adeqüin l'estructura i les normes de funcionament al que estableix aquesta llei orgànica són reconegudes amb el distintiu d'«Empreses per una societat lliure de violència de gènere». Cap valoració de la retirada d'aquest distintiu quan es donin circumstàncies que així ho justifiquin. 4. Per Reial decret s'han de determinar el procediment i les condicions per a la concessió, la revisió periòdica i la retirada del distintiu a què fa referència l'apartat anterior, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que ho obtinguin.
Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i	Art. 3 Definicions. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per:

efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.	d) Assetjament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Art. 15 Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses. 1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament. Art. 79 Infraccions 4. Són infraccions administratives molt greus: a) L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.	Art. 2. Àmbit d'aplicació Art. 7. Transversalitat de les mesures planificades ANNEX I. 4. Formació, sensibilització i llenguatge. ANNEX II: Protocol d'actuació front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI
Llei d'Infraccions i sancions a l'ordre social. Reial Decret Legislatiu 5/2000.	Art. 8.13 Considera infracció molt greu de l'ordenament social. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu de la mateixa. Art. 8.13 bis L'assetjament per raó de sexe quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui qui sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho. Art. 4.2 e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
Conveni 190 (C190) de la OIT sobre l'assetjament i la violència en el treball. En	Art. 1. 1. A efectes del present Conveni:

vigor a Espanya des del 25 de maig de 2023.

a) l'expressió «violència i assetjament» al món del treball designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere, i

b) l'expressió «violència i assetjament per raó de gènere» designa la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del sexe o el gènere, o que afecten de manera desproporcionada persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual.

2. Sense perjudici del que disposen els apartats a) i b) del paràgraf 1 d'aquest article, la violència i l'assetjament es poden definir en la legislació nacional com un concepte únic o com a conceptes separats.

Art.2

1. Aquest Conveni protegeix els treballadors i altres persones al món del treball, amb inclusió dels treballadors assalariats segons es defineixen en la legislació i la pràctica nacionals, així com les persones que treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, inclosos els passants i els aprenents, els treballadors acomiadats, els voluntaris, les persones que busquen feina i els postulants a una ocupació, i els individus que exerceixen l'autoritat, les funcions o les responsabilitats d'un ocupador.

2. Aquest Conveni s'aplica a tots els sectors, públic o privat, de l'economia tant formal com informal, a zones urbanes o rurals.

Art. 3

Aquest Conveni s'aplica a la violència i l'assetjament al món del treball que ocorren durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del treball:

a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;

b) als llocs on es paga al treballador, on aquest pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;

c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;

d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació;

e) a l'allotjament proporcionat per l'ocupador, i

f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de feina.

Art.4

1. Tot Membre que ratifiqui aquest Conveni ha de respectar, promoure i assegurar el gaudi del dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.

2. Tot Membre haurà d'adoptar, de conformitat amb la legislació i la situació nacional i en consulta amb les organitzacions representatives d'ocupadors i de treballadors, un enfocament inclusiu, integrat i que tingui en compte les consideracions de gènere per prevenir i eliminar la violència i l'assetjament al món del treball. Aquest enfocament hauria de tenir en compte la violència i l'assetjament que impliquin tercers, quan sigui procedent, i consisteix, en particular a:

- a) prohibir legalment la violència i l'assetjament;
- b) vetllar perquè les polítiques pertinents aborden la violència i l'assetjament;
- c) adoptar una estratègia integral per aplicar mesures per prevenir i combatre la violència i l'assetjament;
- d) establir mecanismes de control de l'aplicació i de seguiment o enfortir els mecanismes existents;
- e) vetllar perquè les víctimes tinguin accés a vies de recurs i reparació i mesures de suport;
- f) preveure sancions;
- g) desenvolupar eines, orientacions i activitats d'educació i de formació, i activitats de sensibilització, en forma accessible, segons escaigui, i
- h) garantir que hi hagi mitjans d'inspecció i investigació efectius dels casos de violència i assetjament, incloent-hi a través de la inspecció del treball o d'altres organismes competents.

3. En adoptar i aplicar l'enfocament esmentat al paràgraf 2 del present article, tot Membre haurà de reconèixer les funcions i atribucions diferents i complementàries dels governs, i dels ocupadors i dels treballadors, així com de les seves organitzacions respectives, tenint en compte la naturalesa i l'abast variables de les respectives responsabilitats.

Art. 9

Tot Membre haurà d'adoptar una legislació que exigeixi als ocupadors prendre mesures apropiades i acords amb el seu grau de control per prevenir la violència i l'assetjament al món del treball, inclosos la violència i l'assetjament per raó de gènere, en particular, a la mesura que sigui raonable i factible:

- a) adoptar i aplicar, en consulta amb els treballadors i els seus

	representants, una política del lloc de treball relativa a la violència i l'assetjament; b) tenir en compte la violència i l'assetjament, així com els riscos psicosocials associats, en la gestió de la seguretat i salut a la feina; c) identificar els perills i avaluar els riscos de violència i assetjament, amb participació dels treballadors i els seus representants, i adoptar mesures per prevenir i controlar aquests perills i riscos, i d) proporcionar als treballadors i altres persones concernides, en forma accessible, segons escaigui, informació i capacitació sobre els perills i riscos de violència i assetjament identificats, i sobre les mesures de prevenció i protecció corresponents, inclusivament sobre els drets i responsabilitats de els treballadors i altres persones concernides en relació amb l'aplicació de la política esmentada a l'apartat a) del present article. c) s'emprenguin iniciatives al respecte, amb inclusió de campanyes de sensibilització.
Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Catalunya.	Secció tercera. Treball, ocupació i empresa Art. 32 Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. Art. 34 Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a la feina. Art. 35 Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes a la feina. Art. 36 Plans d'igualtat a les empreses. Art. 37 Qualificacions professionals. Art. 38 Promoció de mesures d'igualtat efectiva als convenis col·lectius. Art. 39 Responsable sindical d'igualtat. Art. 40 Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva. Art. 41 Incorporació de la perspectiva de gènere als expedients de regulació d'ocupació. Art. 42 Incorporació de la perspectiva de gènere a les actuacions de la Inspecció de Treball. Art. 43 Inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral.

	Art. 45 Impuls i promoció d'accions de l'economia social, treball autònom i emprenedoria de les dones.
Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Catalunya.	CAPÍTOL III Mercat de treball Art. 20 Integració del dret a la igualtat de tracte i les oportunitats de les persones LGBTI. 1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. 2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per això, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors. Art. 21 Mesures i actuacions per a l'ocupació. El departament competent en matèria de treball ha de: a) Garantir d'una manera real i efectiva, mitjançant la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral. b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara: 1r Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics. 2n Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats. 3r Incentivar les forces sindicals i empresarials perquè realitzin campanyes divulgatives. 4t Promoure als espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries. 5è Impulsar l'adopció a les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors 'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació. d) Desenvolupar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere. e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions dirigides al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social. Catalunya.

f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant al sector públic com al privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat quant a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin a nivell laboral.

h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els corresponents agents socials.

Art. 5

Àmbits de la violència masclista.

Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb el treball, i que pot adoptar dues tipologies:

a) Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi el efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b) 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 dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

CAPÍTOL 7 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social .

Art. 27

El Govern, mitjançant els instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i el rebuig de l'assetjament.

Art. 28

1. El Govern ha d'impulsar, amb l'acord dels agents socials, que les empreses que tinguin la seu social o exerceixin activitats a Catalunya estableixin mesures concretes i procediments d'actuació per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i

	d'assetjament per raó de sexe. 2. El Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant el seguiment de les pràctiques desenvolupades al lloc de treball, els convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi experiències i bones pràctiques o qualsevol altre instrument. Art. 29 1. Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual, i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir en aquests casos, als centres de treball. 2. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.
El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm. /69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.	Considera infracció en matèria de prevenció, l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.
Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals 3/2018.	Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals. Aquesta llei incorpora nous aspectes que afecten no només ciutadans, sinó els sectors públic i privat.

ANNEX V. NOMENAMENT DE LA PERSONA/ES DE REFERÈNCIA**ACTA DE NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA**

En compliment amb la designació de les persones que poden intervenir en el PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE, es nomena VIRGINIA ARANDA, amb DNI/N.I.E. Y8679689D com a persona de referència perquè actuï en casos de possible assetjament laboral de les persones treballadores.

PERSONA DE REFERÈNCIA:

Funcions i Responsabilitats descrites al protocol:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna)
- Informar sobre els seus drets i obligacions com a "persona de referència"
- Facilitar altres vies de suport i referència (legals, mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts
- Informar la Comissió de Investigació en cas que la Persona de Referència ho consideri procedent
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm. de queixes...) i traslladar-li totes les denúncies que fossin plantejades durant l'any natural a la representació de treballadors / Direcció.

PERSONA DE REFERÈNCIA	EN REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA	EN REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES
Signat 01.04.25	Signat 01.04.25	Signat 01.05.25
VIRGINIA ARANDA	EUGENIO COCCIA	OSCAR BLANCH

ANNEX VII. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

En compliment amb la prevenció i actuació front l'assetjament, les violències i la discriminació en el treball es constitueix la Comissió d'investigació i se'n designa els integrants.

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ: Serà paritari (representació persones treballadores i empresa), també tindrà una presència equilibrada de dones i homes, sempre que sigui possible. Si la Comissió de Investigació ho requereix es nomenarà una persona especialista.

DESIGNACIÓ / RECUSACIÓ : es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integrin i les persones implicades en el procediment, per tant, els membres de la Comissió de Investigació podran fer ús de la recusació en cas de parentiu, amistat, enemistat, superioritat o subordinació immediata. En aquest cas es nomenarà una altra persona que compleixi amb la circumstància indicades més amunt.

Corresponen a la Comissió de Investigació les funcions següents:

- Establir els procediments necessaris per demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament, violències i discriminació en el treball
- Elaboració de propostes per a la millora de les queixes formulades

Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de l'Empresa perquè es duguin a terme les actuacions preceptives

Designacions membres de la Comissió de Investigació:		
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Data designació de la Comissió de Investigació: _____		

Signatura persones Delegades de Prevenció o altres persones representants de les persones treballadores i Representants de l'Empresa:

Sr/a	Sr/a	Sr/a
DNI	DNI	DNI
Signatura	Signatura	Signatura

Sr/a	Sr/a	Sr/a
DNI	DNI	DNI
Signatura	Signatura	Signatura

Sr/a	Sr/a	Sr/a
DNI	DNI	DNI
Signatura	Signatura	Signatura

INFORME D'INVESTIGACIÓ

Anàlisi de la denúncia (persona de referència):

Conclusions:

Data:

Signatura Persona de Referència:

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

És necessari constituir la Comissió d'Investigació?

☐

Si

☐

No

PROCÉS D'INVESTIGACIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ (ENTREVISTES, PROVES, ...)

CONCLUSIONS COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

Accions correctores proposades :

A.-

B.-

C.-

Valoració econòmica de la(es) acció(ns)
correctora(es):

A.-

B.-

C.-

Data prevista de realització:

A.- / /

B.- //

C.- //

Responsable execució acció(s) correctora(s):

A.-

B.-

C.-

Data redacció informe:

//

Signatura(s) participant(s) investigació:

Sr/a.

Sr/a.

Sr/a.

ANNEX IX. ACCIONS PREVENTIVES

Accions de difusió

Acció	PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE
Objectiu	Donar a conèixer el protocol i el procediment d'actuació.
Desenvolupament	Difondre el present protocol a la plantilla. El protocol es difondrà com a mínim un cop a l'any. A més, s'inclourà a la intranet corporativa, així com les futures modificacions del present protocol, incloent una comunicació indicant que el protocol s'ha modificat.
Temporalitat	Anual
Mitjans	Publicació a la intranet i als mitjans de comunicació que corresponguin, així com informar a les noves incorporacions de la seva existència. Comunicat en la contractació d'empreses proveïdores i en la relació amb les empreses clientes. A més, es crearà una comunicació específica dirigida a l'alumnat.
Personal responsable	Recursos Humans / Comunicació.
Personal afectat	Va dirigit a totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació.

Indicadors	Número de difusions per tipus de col·lectiu al que va dirigit (plantilla, empreses proveïdores, clientela, alumnat). Canals de comunicació utilitzats. Inclusió a la intranet corporativa. Notificació d'actualització del protocol a la intranet.
Acció	INCLOURE INFORMACIÓ SOBRE EL PRESENT PROTOCOL AL MANUAL DE BENVINGUDA/ PROCÉS D'ACOLLIDA
Objectiu	Donar a conèixer el protocol i el procediment d'actuació.
Desenvolupament	Amb la finalitat d'assegurar que la plantillatingui coneixement sobre l'existència i contingut del protocol, a més de l'acció anterior, es derivarà una còpia del protocol en el procés d'acolliment. A més, s'inclourà un resum o informació sobre el protocol al manual de benvinguda.
Temporalitat	Puntual en noves contractacions.
Mitjans	Manual de benvinguda.
Personal responsable	Recursos Humans / Comunicació.
Personal afectat	Noves contractacions.
Indicadors	Inclusió d'informació al manual de benvinguda. Documentació associada.

Accions de formació

FORMAR A LES PERSONES DE REFERÈNCIA I LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL	
Acció	
Objectiu	Dotar d'eines a les persones que participen en el protocol.
Desenvolupament	Amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia del protocol, des d'una perspectiva de gènere integral, es fomentaran formacions a les persones de referència i comissió del present protocol. Aquestes formacions hauran de sensibilitzar a l'audiència, eliminant possibles biaixos i estereotips socials vinculats amb l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, creences, edat, d'origen, d'ideologia o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries
Temporalitat	Anual.
Mitjans	Integració en pla de formació.
Personal responsable	Recursos Humans / Formació.
Personal afectat	Persones de referència i Comissió de Seguiment.
Indicadors	Nº de formacions. Duració de les formacions. Perfil de les persones participants. Matèria de les formacions. Impacte / Avaluació dels participants.

FORMAR ALS DIRECTIUS I CÀRRECS INTERMEDIS SOBRE EL PROTOCOL	
Acció	
Objectiu	Facilitar la detecció i coneixement sobre el protocol.
Desenvolupament	Es formarà a les persones que ocupen càrrecs de direcció i càrrecs intermedis sobre el present protocol per tal de facilitar la detecció de les situacions d'assetjament, violència i/o discriminació i el coneixement del present protocol. Aquestes formacions hauran de sensibilitzar a l'audiència, eliminant possibles biaixos i estereotips socials vinculats amb l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, creences, edat, d'origen, d'ideologia o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries
Temporalitat	Anual.
Mitjans	Integració en pla de formació.
Personal responsable	Recursos Humans / Formació.
Personal afectat	Directius i càrrecs intermedis.
Indicadors	Nº de formacions.
	Duració de les formacions.
	Perfil de les persones participants. Matèria de les formacions. Impacte / Avaluació dels participants.

FORMAR A LA PLANTILLA SOBRE EL PROTOCOL	
Acció	
Objectiu	Facilitar la detecció i coneixement sobre el protocol.
Desenvolupament	Es formarà a tota la plantilla sobre el present protocol per tal de facilitar la detecció de situacions d'assetjament, violència i/o discriminació, denúncia, gestió i tramitació de situacions, així com la sensibilització i prevenció. Aquestes formacions hauran de sensibilitzar a l'audiència, eliminant possibles biaixos i estereotips socials vinculats amb l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i /o identitat de gènere, creences, edat, d'origen, d'ideologia o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries
Temporalitat	Bianual.
Mitjans	Integració en pla de formació.
Personal responsable	Recursos Humans / Formació.
Personal afectat	Plantilla.
Indicadors	Nº de formacions. Duració de les formacions. Perfil de les persones participants. Matèria de les formacions. Impacte / Avaluació dels participants.

Accions de sensibilització

SENSIBILITZAR A LA PLANTILLA TANT EN LA DEFINICIÓ I FORMES DE MANIFESTACIÓ DELS DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT ESMENTATS, COM EN ELS PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ DETERMINATS EN AQUEST PROTOCOL.	
Acció	Fomentar la prevenció sobre situacions d'assetjament.
Objectiu	A més, es crearan campanyes de sensibilització com a forma de prevenció idifusió del compromís de tolerància zero.
Desenvolupament	Anual/ Front modificacions substancials en la normativa de referència.
Temporalitat	Mitjans de comunicació habituals, elpresent protocol, campanyes disponiblesa internet, mitjans informàtics habituals per configurar la campanya.
Mitjans	Recursos Humans / Comunicació.
Personal responsable	Als diferents col·lectius de l'entitat.
Personal afectat	Número de xerrades informatives.
Indicadors	Número de persones assistents. Número de campanyes en cartells, vídeos o altres formes de sensibilització. Canals de comunicació i difusió.

Accions de recollida d'informació

Acció	ANALITZAR A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ VINCULADA AL PROTOCOL I LA COMISSIÓ D'IGUALTAT ELS RESULTATS DE L'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS RELATIUS A L'ASSETJAMENT.	
Objectiu	Identificar possibles casos d'assetjament.	
Desenvolupament	A través de l'avaluació de riscos psicosocials i el desglossament de la informació per sexe, s'analitzaran els resultats amb la finalitat de detectar possibles situacions d'assetjament o possibles antecedents.	
Temporalitat	Cada 4 anys.	
Mitjans	Metodologies disponibles, el present protocol, mitjans informàtics habituals.	
Personal responsable	SPA/ Persones delegades de prevenció/ CCS/ Recursos Humans.	
Personal afectat	A tota la plantilla.	
Indicadors	Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials segregats per sexe.	

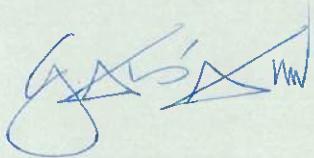
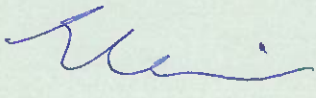
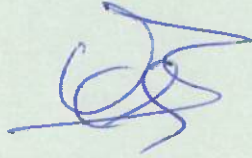
ANNEX V. NOMENAMENT DE LA PERSONA/ES DE REFERÈNCIA**ACTA DE NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA**

En compliment amb la designació de les persones que poden intervenir en el PROTOCOL PER AL TRACTAMENT I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LES VIOLÈNCIES I LA DISCRIMINACIÓ A L'IFAE, es nomena VIRGINIA ARANDA, amb DNI/N.I.E. Y8679689D com a persona de referència perquè actuï en casos de possible assetjament laboral de les persones treballadores.

PERSONA DE REFERÈNCIA:

Funcions i Responsabilitats descrites al protocol:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna)
- Informar sobre els seus drets i obligacions com a "persona de referència"
- Facilitar altres vies de suport i referència (legals, mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts
- Informar la Comissió de Investigació en cas que la Persona de Referència ho consideri procedent
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm. de queixes...) i traslladar-li totes les denúncies que fossin plantejades durant l'any natural a la representació de treballadors / Direcció.

PERSONA DE REFERÈNCIA	EN REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA	EN REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES
Signat 01.04.25  VIRGINIA ARANDA	Signat 01.04.25  EUGENIO COCCIA	Signat 01.05.25  OSCAR BLANCH

