



Protocol d'actuació  
d'assetjament  
psicològic, sexual i/o  
per raó de sexe

OxigenDC

---

# PROTOCOL D'ACTUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

## Contents

<b>DOCUMENT MANAGEMENT</b> .....	2
1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA OXIGEN DATACENTER S.L .....	3
2. ANTECEDENTS .....	4
3. OBJECTIUS .....	5
4. DEFINICIONS DELS CONCEPTES .....	5
5. AMBIT DE PROTECCIÓ I D'APLICACIÓ .....	9
6. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL .....	10
7. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS .....	11
8. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES .....	13
9. ACTUACIONS DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE .....	14
10. LES PERSONES DE REFERÈNCIA .....	16
11. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE L'EMPRESA .....	16
12. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS .....	23
13. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES .....	23
14. LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ .....	24
15. SEGUIMENT DEL PROTOCOL .....	25
16. DIFUSIÓ I MANTENIMENT .....	25
17. NORMATIVA .....	26
18. ANNEXOS .....	27
19. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS EMPRESARIAL .....	28

## DOCUMENT MANAGEMENT

Date	Ver.	Author	Description
Setembre 23	1.0	Jordi Montero	Primera versió del protocol

# 1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA OXIGEN DATACENTER S.L

OXIGEN DATACENTER S.L. es compromet a combatre qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'aconseguir un ambient de treball segur i respectuós per a totes les persones, donant conformitat amb el que es disposa en l'article 7.3. de la Llei orgànica 3/2007, 22 de Març per a la igualtat efectiva de les dones i homes.

Totes les persones que formen part de l'organització tenen dret a que es respecti la seva dignitat, llibertat, intimitat i la seva integritat física i moral. De la mateixa manera que tenen el deure de tractar a les persones amb les que es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, etc) amb respecte i de cooperar perquè tothom sigui respectat.

En línia amb aquests valors, OXIGEN DATACENTER S.L. declara que les actituds i conductes ofensives, abusives i/o que fomentin l'assetjament psicològic o Mobbing i l'assetjament per raó de sexe o sexual no seran tolerades ni permeses sota cap circumstància, sinó que seran severa i rotundament sancionades.

Per aconseguir aquest objectiu, aquest protocol preveu dues dimensions estratègiques fonamentals: la prevenció i l'actuació davant casos d'assetjament.

OXIGEN DATACENTER S.L. exigeix que cadascuna de les persones que formen part de l'organització i, sobretot, aquelles amb autoritat sobre altres, acceptin les seves responsabilitats i la seva implicació de manera individual i col·lectiva:

- Evitant accions, conductes o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o fetes per raó del sexe d'una persona, que posen o poden resultar ofensives, humiliants, molestes, hostils i/o intimidatòries per alguna persona.
- Actuant de manera correcte i solidària davant d'aquestes situacions o comportament, d'acord amb les mesures establertes en aquest protocol: no ignorar-los, no tolerar-los ni deixar que es repeteixin o s'agreugin, sinó contràriament, donar suport a les persones que els puguin estar patint i informar i demanar ajuda a les persones adequades.

OXIGEN DATACENTER S.L. es compromet a:

- Facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i de forma justa, ràpida i confidencial.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti una queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució per afrontar aquestes situacions dins l'empresa.
- Difondre aquest protocol i garantir l'accés al mateix a tota la plantilla que tingui un vincle amb l'empresa.

Aquest protocol possibilita que totes les actuacions que s'han de realitzar es facin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament. Així mateix, defineix el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe amb l'objectiu d'eradicar l'existència d'aquest tipus de comportaments.

Aquest protocol serà revisat i modificat, si es creu necessari, periòdicament.

## 2. ANTECEDENTS.

Els resultats de l'última enquesta Europea sobre les condicions de treball a la Unió Europea (2017), publicada per l'Organització Internacional del Treball (OIT), conclouen que, durant el darrer any, un 12% dels treballadors havia patit assetjament verbal, un 2% atenció sexual no desitjada, un 6% havia patit humiliació, un 4% amenaces, un 2% violència física, un 1% assetjament sexual i un 5% assetjament psicològic. Aquestes conclusions, juntament amb la contínua aparició de jurisprudència relacionada amb aquests casos, fan necessària l'adopció de mesures preventives per afrontar aquests comportament.

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar — per primera vegada i amb abast universal — que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

L'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 obliga a identificar i avaluar els riscos psicosocials, considerant que la violència i l'assetjament en el món laboral afecten a la salut psicològica, física i sexual de les persones i al seu entorn familiar i social. Per tant, la detecció i control dels riscos psicosocials beneficiaran a una millora de la vida dels treballadors i garantiran els seus drets fonamentals, però també beneficiaran a la pròpia empresa en tant que és un problema que afecta a les relacions en el lloc de treball, a la reputació empresarial, a la rendibilitat, productivitat i a l'eficàcia econòmica.

D'acord amb el que es disposa en l'article 24.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'àmbit del protocol ha de ser el centre de treball quan en el mateix operin diferents empreses, siguin o no del mateix propietari o grup de propietaris o accionistes.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives i de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere. En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril pretén establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones pel que s'estableixen les mesures preventives i correctores davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, recorda en l'apartat II de l'exposició de motius que "la major novetat d'aquesta Llei rau, amb tot, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat".

Tal opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal identitari del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental d'aquest text.

### 3. OBJECTIUS.

Aquest Protocol actua com a mesura de prevenció d'assetjament, considerant que aquest és un risc psicosocial en el treball que pot ocasionar danys a la salut de les persones que el pateixen.

L'objecte del present Protocol és prevenir i evitar possibles situacions d'assetjament mitjançant la detecció precoç i establir procediments d'actuació a seguir en cas que es detectin conductes que puguin suposar un assetjament sexual o psicològic dins l'àmbit laboral. D'aquesta manera, s'implanta una cultura de convivència i clima laboral saludable, alhora que s'erradiquen les conductes no tolerables i s'aconsegueix que les bones relacions entre els diferents membres de la organització es transmetin en un òptim servei als treballadors.

S'ha demostrat que davant algunes situacions d'assetjament les persones directa o indirectament afectades no saben com actuar i quins són els passos que han de donar perquè aquesta situació es resolgui i cessi definitivament. D'altra banda, un problema similar pot plantejar-se per part de les persones de la direcció de l'empresa.

En aquest sentit, ha de tenir-se en compte que l'assetjament psicològic i sexual que es realitzi dins de l'organització afectada es considerarà un risc laboral de caràcter psicosocial i, en conseqüència, s'adoptaran les mesures correctores necessàries per tal de que aquestes conductes finalitzin.

La implantació d'un protocol pot servir també per a informar i formar als treballadors i responsables de l'empresa sobre quins són aquestes conductes. Aquesta millor informació i formació sobre l'assetjament contribuirà a descobrir i prevenir aquestes conductes de manera primerenca.

Per això resulta convenient establir unes regles d'ús intern que canalitzin la resolució d'aquests problemes i així evitar improvisacions o actes indeguts que poden ser perjudicials per a tots els afectats.

Els protocols es basen en la conveniència d'una resposta interna de l'empresa, ràpida i eficaç davant aquests problemes, i evitar els futurs perjudicis de difícil reparació per a tots els afectats als quals podria donar lloc un procediment davant la inspecció de treball o els òrgans jurisdiccionals.

### 4. DEFINICIONS DELS CONCEPTES.

El principal motiu pel que es desencadena un procés d'assetjament, fins i tot de manera inconscient, és "arrel que un empleat ja es trobi dèbil per una causa exterior al treball".

En el mateix sentit, segons el psicòleg Iñaki Piñuel, l'assetjament psicològic sol sorgir per la gelosia professional i l'enveja que desperta l'assetjat amb les seves competències. A més a més, també pot ser derivat per haver-se resistit a les temptatives de manipulació d'un cap o company manipulador mentre la resta de companys cedia a les seves exigències; haver-se negat a participar en activitats il·legítimes o encobertes de l'empresa; enveja per característiques

personals o socials de la víctima; haver-se sentit amenaçat o per l'eficàcia de l'assetjat en el desenvolupament del seu treball, entre altres.

En altres paraules, l'assetjament és un tipus de violència entre iguals que presenta les característiques següents:

- Existeix una situació d'abús de poder que impedeix que la persona assetjada pugui sortir de la situació per ella mateixa.
- Hi ha intencionalitat per part de l'agressor o agressors de fer mal, ja sigui física o psicològicament.
- Qui el pateix es troba indefens enfront de qui l'intimida, i això té com a conseqüència inseguretat i deteriorament de l'autoestima.
- Es repeteix sistemàticament al llarg d'un període de temps durant el qual l'agressió es dona de manera sostinguda.
- Aquestes agressions intencionals, reiterades i en les que es posa de manifest una situació d'abús de poder poden ser físiques, verbals o d'exclusió social i es poden manifestar de forma directa o indirecta.
- L'assetjament entre iguals es pot exercir de forma directa o indirecta. En les formes directes, l'agressor dona la cara, la víctima s'adona que algú li està fent mal. En canvi, les formes indirectes poden ser molt subtils: la víctima percep que hi ha alguna cosa que no rutlla, però no acaba de saber què està passant ni qui n'és responsable. El fet de no identificar l'agressor pot desestabilitzar molt; la víctima arriba a dubtar de les seves pròpies percepcions i pot patir un fort estrès i ansietat.

El **mobbing**, tal com exposen Leymann i Tallgren es pot manifestar mitjançant 5 conductes, les quals anomenen "les cinc maniobres principals per destruir un bon professional": limitar la seva comunicació, limitar el seu contacte social, desprestigiar la seva persona davant de companys/es, desacreditar la seva capacitat professional i laboral, i comprometre la seva salut mitjançant feines perilloses i/o nocives.

**Assetjament sexual:** Es defineix a l'article 184 del Codi Penal com aquella conducta que consisteix a sol·licitar favors de naturalesa sexual, "per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provoqués a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant", sent més greu la pena "si el culpable d'assetjament sexual hagués comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació" o "quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació".

Més tard, la Llei orgànica 3/2007 sobre Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, va definir l'assetjament sexual en el seu article 7.1 en termes més amplis assenyalant que "sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte 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 es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

Cal destacar que aquesta última definició avarca més genèricament les diferents conductes, és objectiva i no exigeix la demostració d'una conducta intencionada per part de l'agressor.

Per tant, podríem concloure que l'assetjament sexual és la situació en que es produeix a partir de qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

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

- En el cas **verbal**, podríem exemplificar la difusió de rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona; fer comentaris o bromes sexuals obscenes; fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física; oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; fer demandes de favors sexuals; insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a participar en activitats socials fora del lloc de treball, després que la persona objecte del mateix hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna o ho manifesti pels seus comportaments, flirtejos ofensius; trucades telefòniques indesitjables, entre altres.
- En el cas **no verbal**, trobaríem exemples com ara mirades lascives al cos; gestos obscens; ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit; cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu; xiulades inapropiades, entre altres.
- Per últim, el cas **físic** es pot exemplificar amb un apropament físic excessiu; arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària; el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats); tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

**Assetjament per raó de sexe:** L'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007 exposa que és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Entre les situacions que es poden considerar com assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix **per motiu de l'embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora per ser dona o a un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe).

En l'àmbit laboral són conductes d'assetjament per raó de sexe els comportaments no desitjats per la persona que ho rep, o comportaments que es relacionen amb el gènere d'una persona, i aquells que tinguin com a objectiu de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. La diferència que s'estableix entre assetjament sexual i assetjament per raó de gènere és que mentre la primera se circumscriu a l'àmbit del sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies sense tenir perquè existir intencionalitat sexual per part de la persona agressora.



**Assetjament psicològic:** La Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 8542 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball diu que és aquell en què una persona o grup de persones exerceixi una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent – almenys una vegada per setmana- i durant un temps perllongat (més de 6 mesos) sobre una persona al lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir finalment que la persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

Trobem una altra eina per valorar les estratègies d'assetjament psicològic a la feina derivat de l'LIPT original dicotòmic de 45 ítems de Leymann; es tracte del LIPT-60, que és també un qüestionari escalar autoadministrat que objectiva i valora 60 diferents estratègies d'assetjament psicològic i proporciona la freqüència i intensitat percebuda del conjunt d'estratègies d'assetjament percebudes, a més d'una anàlisi de les respostes particulars.

No es considera assetjament psicològic en el treball els conflictes entre dos persones interlocutores o més, encara que siguin violents. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos persones interlocutores que no estan d'acord i que discuteixen amb més o menys intensitat, però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, al contrari, la persona assetjadora el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.

Els atacs que es porten a terme sovint per reduir la comunicació són els següents:

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.)

Altres

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional capacitats o categoria professional. Així com assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir (deliberadament) l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.
- Activitats que poden afectar a la salut física o psíquica de la víctima, com ara
  - Amenaces verbals o per escrit.
  - Crits o insults.
  - Amenaces i agressions físiques.
  - Trucades telefòniques intimidatòries.
  - Provocar a la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
  - Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
  - Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
  - Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

La consideració d'assetjament per raó de sexe i d'Assetjament Psicològic o Mobbing, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requereixen una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

**Assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

**Assetjament ambiental:** El comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. També es considera assetjament laboral quan afecta a una persona vinculada d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** entre companys/companyes.
- **Assetjament vertical descendent:** d'un comandament cap a un/a subordinat/da.
- **Assetjament vertical ascendent:** d'un/a subordinat/da a un comandament.

## 5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ I D'APLICACIÓ

Considerant relacions laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió, les disposicions d'aquest Protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de OXIGEN DATACENTER S.L., però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Així doncs, serien totes les persones físiques vinculades a l'empresa:

- Persones amb contracte laboral, independentment del tipus de contracte.
- Persones col·laboradores externes a l'empresa.
- Altres persones que tinguin relació amb l'empresa: clients, proveïdors/es,...

L'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). Així mateix, aquest protocol s'aplicarà tant si els fets es produeixen dins de la jornada laboral habitual com fora d'ella, sempre que les persones es trobin treballant per raons professionals o laborals. Cap tipus d'assetjament serà tolerat sota cap circumstància ni al centre/es de treball de l'empresa ni fora dels mateixos centres.

Sobre la base del dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut, l'empresa adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament laboral en el seu àmbit, brindarà el suport organitzatiu i psicològic necessari per a aconseguir el seu total restabliment i evitarà qualsevol tipus de represàlia.

Perquè la utilització del protocol sigui l'adequada és imprescindible que els treballadors/es coneguin què és l'assetjament i quan i com poden denunciar-lo. Especialment, han de saber distingir entre situacions d'estrès laboral o de conflicte interpersonal i les conductes d'assetjament, ja que totes dues qüestions amb freqüència es confonen i les mateixes han de tenir un tractament diferenciat. El protocol ha de referir-se exclusivament a les conductes d'assetjament.

El protocol és un procediment de seguretat i salut i per tant és obligatori que els delegats de prevenció siguin prèviament consultats sobre la seva implantació de conformitat amb el que es disposa en l'Art. 33.1.b de la LPRL.

És més convenient encara per al bon funcionament del protocol que el mateix sigui negociat i acordat amb els representants dels treballadors, ja que d'aquesta manera la seva utilització estarà més recolzada i legitimada. Així mateix, l'abast d'aquest protocol son tots els treballadors i personal directiu de OXIGEN DATACENTER S.L., és a dir, tot l'equip.

## 6. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

La bona comunicació contribueix a la transferència de coneixement dintre l'empresa i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. Aquest Protocol pretén que totes les persones de l'empresa sàpiguin que determinades actituds i accions no es toleraran de cap de les maneres i es disposa de mecanismes per tal de prendre mesures, de manera immediata, si se'n té coneixement.

Així mateix, l'elaboració i l'acord d'aquest protocol és una eina que permet:

- Afavorir que es parli de les situacions d'assetjament que es puguin donar dins l'organització.
- Expressar rotundament la vigilància i desaprovació d'aquestes conductes i actituds.
- Remarca que totes les persones de l'organització, en tots els nivells, tenen dret a què es respecti la seva dignitat, llibertat i intimitat, així com també posseeixen l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- Definir uns procediments clars i concrets per abordar la situació un cop s'hagi produït.

OXIGEN DATACENTER S.L. es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. D'acord amb la representació de les persones treballadores, OXIGEN DATACENTER S.L. garantirà que:

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores, per exemple amb la nòmina o com l'empresa cregui més convenient.
- El **canal de difusió principal del protocol** serà, en el moment de formalitzar el contracte laboral, a través de l'entrega del Manual de Benvinguda (si se'n fa entrega), fent expressa menció de l'existència del Protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna, posats a la disposició de totes les persones que s'hi relacionin

laboralment amb OXIGEN DATACENTER S.L. . D'aquesta manera, les persones que s'incorporin coneguin des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com d'assetjament psicològic, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis/ Intranet i/o a les oficines.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes de l'empresa que farà esment a aquest protocol.

OXIGEN DATACENTER S.L., d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, així com les polítiques de prevenció de l'assetjament Psicològic o Mobbing.
- Les vies internes i externes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció i amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

## 7. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

### La direcció de l'empresa

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant. És per això que OXIGEN DATACENTER S.L. té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Les **obligacions** de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.

- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

La legislació esmenta els protocols i procediments sobre assetjament a l'Art. 48 de la Llei orgànica 3/2007 sobre Igualtat Efectiva de Dones i Homes, el qual estableix que “les empreses hauran 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 a donar recolzament a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest”.

Segons l'Art. 46 d'aquesta mateixa Llei, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe poden formar part dels plans d'igualtat de les empreses que, de conformitat amb la Llei, és obligatori elaborar almenys en les empreses de més de 50 treballadors o també quan així ho disposi el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Alhora, cal destacar que tant l'empresa com les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca.

### La representació de persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

El protocol és un procediment de seguretat i salut i per tant és obligatori que els delegats de prevenció siguin prèviament consultats sobre la seva implantació de conformitat amb el que es disposa en l'Art. 33.1.b de la LPRL. I, com comentàvem anteriorment, és més convenient encara per al bon funcionament del protocol que el mateix sigui negociat i acordat amb els representants dels treballadors, ja que d'aquesta manera la seva utilització estarà més recolzada i legitimada.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

En definitiva, l'òrgan que gestioni aquests procediments ha de reunir unes característiques primordials com són la neutralitat, independència, autoritat i formació. El més habitual ha estat formar comissions de les quals formin part la direcció de l'empresa, el servei de prevenció i els representants dels treballadors.

En grans organitzacions i administracions públiques poden existir altres figures que assumeixin aquestes funcions com ara un «defensor del personal» o similar (OIT, UPV), inspectors, auditors o supervisors de serveis a un alt nivell, etc.

Qualsevol modalitat que s'estableixi, l'òrgan gestor hauria de dotar-se de personal fix que tingués la formació experta suficient per a realitzar la recerca pràctica dels casos.

A més a més, com ja s'ha situat anteriorment, la millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, mitjançant l'establiment de polítiques dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per eradicar la discriminació estructural dels sexes.

En l'àmbit de l'empresa, una de les formes més efectives de materialitzar la prevenció és l'adquisició d'un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament, així com la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries. En aquest sentit, és necessari definir i posar en marxa tres accions:

1. Iniciativa i compromís de l'empresa.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Compromís de les persones.

## 8. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat i en un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Totes les persones de OXIGEN DATACENTER S.L. tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.

Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament

sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius.

Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

## 9. ACTUACIONS DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

### Per a les víctimes

OXIGEN DATACENTER S.L. reitera que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina (companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es):

**Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.**

Es pot fer parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviar un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciada). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint. També ha d'establir-se un termini per a la presentació d'aquesta denúncia, que podria fixar-se en un any des de l'última conducta considerada d'assetjament.

En el cas que la víctima hagi posat una denúncia, aquesta es presentarà personalment i/o per escrit a una instància considerada neutral, com pot ser el Servei de Prevenció, o al departament o òrgan que es designi segons l'estructura o decisió de l'empresa. En tots els supòsits en què la sol·licitud sigui realitzada per persona diferent de la presumpta víctima o víctimes, el contingut de la mateixa ha de ser corroborat per aquesta, tret que la sol·licitud sigui realitzada per l'empresa davant la Comissió d'Avaluació.

Fent referència a la víctima, poden existir unes conseqüències psíquiques i físiques que poden anar des d'una sensació de por, vergonya, impotència i culpa fins a patir trastorns del son, ansietat i/o depressió, entre altres. Les capacitats de resistència d'un individu no són il·limitades, es desgasten amb el temps i condueixen a l'esgotament psíquic. Més enllà d'una determinada quantitat d'estrès, el treball d'adaptació deixa de poder realitzar-se i es produeix un desequilibri.

Per tant, amb aquesta última afirmació podem destacar que les conseqüències també poden entrar dins l'entorn familiar, amb un augment de tensió, esgotament psicològic i estres entre les persones que ho pateixen, una major alineació de l'objectiu empresarial, una baixa autoestima, un sentiment de derrota, victimització i una possible estigmatització social.

### **Demandar suport.**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

OXIGEN DATACENTER S.L. ha de nomenar una persona que té la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés. Aquesta persona pot:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit o mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

### **Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).**

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport de les "persones de referència" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna. I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.



## Els testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho:

- **En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat, inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.**
- **Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.** En la mesura que sigui possible, es recomana que la víctima ho posi en coneixement de les PERSONES DE REFERÈNCIA i demani assistència.
- **Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna.** Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució.

## 10. LES PERSONES DE REFERÈNCIA

OXIGEN DATACENTER S.L. es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació i també a les persones que s'hi relacionen per raó de la seva feina.

OXIGEN DATACENTER S.L. d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha de nomenar persones que procediran a realitzar una formació per poder donar suport en aquest procés, les quals son les persones de referència.

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament Psicològic o Mobbing.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

## 11. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE L'EMPRESA

Aquest protocol defineix i articula dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

## Aspectes previs a tenir en compte

Per a la persona presumptament assetjada:

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no es vol que es repeteixin.
- Documentar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral. Prendre nota i registrar els incidents.
- Demanar suport, informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (vies internes) o les accions legals (via administrativa o judicial).
- Acudir a la persona referent del present protocol, o a la comissió antiassetjament per a denunciar el cas i procedir a la seva recerca.

Per als testimonis:

- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Possibilitat de dirigir-se a qualsevol membre de referència per a informar, informar-se i/o presentar una queixa o una denúncia interna.

Per a l'empresa:

L'empresa proporcionarà assistència i assessorament a les persones vinculades a la seva organització que puguin estar patint una situació d'assetjament. Pot demanar aquest suport qualsevol persona que tingui un contracte laboral amb l'empresa.

Són responsables de prestar aquest suport els membres de referència. El suport inclou els següents aspectes:

- Ajudar a la persona a identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic.
- Proporcionar assistència psicològica a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament. Facilitar altres vies de suport mèdiques o psicològiques.
- Proporcionar assessorament jurídic a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament. Facilitar informació sobre les diferents opcions existents per a resoldre el problema (vies internes i externes).

## Via interna: Presentar una queixa i demanar el suport de les persones de referència.

### Característiques del procés

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. Les PERSONES DE REFERÈNCIA intentaran resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

## Estadi 1: Comunicació i assessorament

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació.

És important formular la queixa, tan aviat com sigui possible, després dels fets. Però, en cap cas, s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

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

**Aquesta fase té una durada màxima de 3 dies laborables:** s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

### Anàlisi dels fets: Recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, les persones de referència (o només una) s'entrevistaran amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives

És molt important que les persones de referència recolzin les víctimes i els donin recursos per poder gestionar aquesta situació; per aquest motiu, és necessari que tota la informació sigui confidencial i sigui tractada evitant que es discrimini a la víctima o a l'assetjador. El procés s'ha de resoldre amb rapidesa i s'han de controlar totes les variables per tal que no es donin conductes d'agressió principalment cap a la víctima.

### Mediació informal

Les persones de referència intentaran resoldre el conflicte actuant com a tercers en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

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

### Resolució:

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

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament psicològic, sobre aquesta persona.

- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

Les PERSONES DE REFERÈNCIA, en tot cas, hauran d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La gestió i custòdia de la documentació es fa garantint la confidencialitat dels documents i de la informació generada.
- Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació aportada. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar la denúncia
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, es tanca el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals d'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes", amb possibilitat de pròrroga de 20 a 30 dies laborables.

### **Via interna: Denúncia interna i investigació.**

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport de les persones de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

L'objectiu d'aquesta via és investigar exhaustivament els esdeveniments a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com a proposar les mesures d'intervenció.

#### Característiques del procés

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa i respondre de manera conseqüent.

#### Estadi inicial: Presentació d'una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscs Laborals, la Comissió d'Investigació o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom, cognoms i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.
- Redactar l'informe vinculant i/o proposar les mesures d'intervenció d'acord amb la gravetat dels fets i del seu desenvolupament.
- Preservar la confidencialitat assignant uns codis numèrics identificatius tant per a la persona suposadament assetjada com per la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

### Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. Aquest òrgan es constituirà per a cada cas concret. Preferentment seran persones que formin part de la representació legal de la plantilla o del Departament de Recursos Humans.

S'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denuncia interna (que pot estar acompanyada per les persones de referència o un company/a durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, siguin les persones de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

## Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

## Resolució

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït la situació.

A més, la Comissió d'Investigació haurà d'elaborar un informe vinculant on constin:

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia
- Identificació de la/les persona/es presumptament assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe
- Antecedents del cas, denúncia, circumstàncies i altres actuacions (proves, testimonis, etc).
- Circumstàncies agreujants observades.
- Les conclusions a les quals s'han arribat i les mesures correctores considerades adients.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador (fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Si no hi ha evidència suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es procedeix a l'arxivament de la denúncia.

A la resolució, s'hi ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es transmet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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

Tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

L'informe de la Comissió d'Investigació s'ha de remetre a la direcció de OXIGEN DATACENTER S.L.

**Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.**

**Via externa: Administrativa i judicial.**

#### **Via Administrativa.**

La persona assetjada o qualsevol altra que tingui coneixement dels fets pot presentar una denúncia a la Inspecció del Treball i la Seguretat Social (article 52.1.a RD Legislatiu 5/2000), en la mesura en què l'assetjament pot suposar que l'empresa estigui cometent les infraccions següents:

Article 8 RD Legislatiu 5/2000. Infraccions molt greus en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives:

L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest. 13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin en l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir- ho.

Article 13 RD Legislatiu 5/2000. Infraccions molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals: No adoptar qualsevol altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

#### **Via Judicial.**

La persona assetjada pot demanar l'extinció del contracte de treball amb dret a la indemnització pròpia de l'acomiadament improcedent (article 50 de l'Estatut dels Treballadors, RD Legislatiu 1/1995). No obstant això, cal tenir en compte que la persona treballadora ha de continuar treballant fins que hi hagi sentència ferma, excepte en el cas que per via Judicial s'admeti com a mesura cautelar la suspensió de l'obligació d'anar a treballar.

L'assetjament sexual és un delictes, de manera que la persona assetjada sexualment pot presentar una querrela criminal contra el presumpte assetjador. Es tracta del delictes de l'article 184 del Codi Penal (Llei orgànica 10/1995, redacció segons Llei orgànica 15/2003). El tipus penal es centra a l'assetjament sexual i no a tots els casos sinó a aquells en què algú sol·licita favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.

Així mateix, recentment s'ha inclòs l'assetjament laboral com un subtipus de delictes dins del delictes de coaccions de l'article 173 del Codi Penal (Llei orgànica 10/1995, redacció segons Llei orgànica 5/2010). Més concretament, cometran aquest delictes els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de

superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima.

## 12. GARANTIES DEL PROCÈS I TERMINIS

En tot moment es garantirà el dret a la intimitat de les persones que han participat en qualsevol de les fases d'aquest procediment. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà segons la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment

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

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

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

**La persona acusada d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic té dret a:**

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

**La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables amb possibilitat de pròrroga de 20 a 30 dies laborables.**

## 13. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament Psicològic o Mobbing, sexual o per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària:

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- L'assetjament Psicològic o Mobbing, podrà ser valorat com a falta greu o molt greu,



segons les circumstàncies del cas.

A efectes de graduar les sancions aplicables, es tindrà en compte, principalment, la intensitat, durada i gravetat de la situació d'assetjament i, en segon lloc, les circumstàncies agreujants o atenuants.

Seràn circumstàncies agreujants les següents:

- La reincidència.
- L'existència de dues o més persones denunciants.
- L'existència de represàlies o conductes intimidatòries amb posterioritat a la denúncia (o a la queixa prèvia, si escau).
- Que l'assetjador sigui superior jeràrquic de la víctima, directe o indirecte, o tingui capacitat de decisió sobre la situació professional d'aquesta.
- Que la persona assetjada pateixi algun tipus de discapacitat, física o psíquica.
- Que la persona assetjada no tingui un contracte indefinit.

Seràn circumstàncies atenuants les següents:

- El penediment sincer, que haurà de ser acreditat per part de la víctima o del Ple de les persones de referència.
- El compromís d'assistir a jornades o accions relacionades específicament amb la mena d'assetjament realitzat. La durada mínima del conjunt de les jornades o accions serà de 10 hores i el termini per a assistir finalitzarà als 3 mesos de la notificació de la resolució. En cas que no es complís el compromís, es revisarà la sanció, imposant-se la que correspongui.

## 14. LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

La Comissió d'Investigació està formada per personal intern de l'empresa. Les seves funcions són investigar exhaustivament les denúncies d'assetjament en el marc empresarial, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. Específicament, és l'encarregada de:

- Vetllar pel compliment i la plena efectivitat dels principis, compromisos, drets i obligacions establerts en aquest protocol.
- Aclarir els dubtes que pugui haver-hi quant a l'àmbit i les definicions establerts en les seccions de conceptes i definicions.
- Impulsar les accions preventives.
- Proporcionar assistència i assessorament a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.
- Vetllar pel compliment de les garanties establertes en aquest protocol.
- Rebre queixes, analitzar els fets, actuar en processos de mediació i resoldre els procediments que es duguin a terme.
- Rebre denúncies, acordar mesures cautelars, designar instructors i resoldre els procediments que es duguin a terme.
- Iniciar processos de mediació o de denúncia i resoldre els procediments que es duguin a terme.
- Proposar a la Direcció les sancions que corresponguin d'acord amb aquest protocol.
- Realitzar el seguiment del protocol.
- Vetllar per l'adequada composició de la Comissió Antiassetjament.
- Gestionar i custodiar, tot garantint la confidencialitat, el conjunt de documents que es generin durant el procés (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum de les entrevistes, informe vinculant, etc).

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada, si n'hi ha.
- Entrevistar-se amb la persona afectada i informar-la del procediment i les actuacions.

Si la denúncia no està suficientment redactada o si existeixin dubtes, la Comissió d'Investigació pot demanar un relat addicional a la persona afectada.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada respectant sempre el seu dret a la presumpció d'innocència.
- Entrevistar els/les possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat durant el procés.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant que conclourà el procés d'investigació i on constataran les conclusions a les quals s'hagi arribat i les mesures correctores considerades adients.

Es podrà contractar persones o entitats externes que donin suport i/o complementin a la CA en el compliment de les seves funcions. A aquest efecte, el servei extern podrà realitzar una o diverses de les següents funcions:

- Proporcionar assistència psicològica professional a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.
- Proporcionar assessorament legal professional a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.
- Oferir plenes garanties d'imparcialitat en el tractament de queixes i denúncies.
- Proporcionar suport en l'impuls de les actuacions preventives.

Les persones de la Comissió d'Investigació, igualment que les persones de referència d'aquest protocol són:

## 15. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Comissió portarà a terme una reunió anual que tindrà la següent finalitat:

- Revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe anual per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

## 16. DIFUSIÓ I MANTENIMENT

Aquest protocol estarà permanentment a la disposició de qualsevol persona que formi part de l'empresa, podent consultar-lo i/o obtenir una còpia quan ho precisi.

A part d'aquesta disposició permanent, el protocol serà difós en els casos i pels mitjans següents:

- En el moment de la seva aprovació es lliurarà una còpia del protocol a tota la plantilla.
- Anualment es distribuirà una nota informativa que exposi els aspectes fonamentals del protocol i identifiqui les persones que formen part de la Comissió de seguiment (les persones de referència), per tal que si hi hagués alguna modificació d'aquestes persones, els treballadors/es n'estiguin al cas. La comunicació podrà penjar-se en els taulers d'anuncis i/o en la intranet o en qualsevol altre mitjà de comunicació utilitzat per l'empresa (reunions, correus, etc.), a valorar per l'empresa.

- S'inclourà una clàusula en tots els nous contractes laborals esmentant l'existència d'aquest protocol i lliurant una còpia a la persona incorporada.
- S'inclourà una clàusula en tots els contractes mercantils amb col·laboradors/as externs/as esmentant l'existència d'aquest protocol i la seva acceptació per part de la persona contractada, lliurant-se una còpia a aquesta persona.
- S'inclourà informació d'aquest document i els seus principis orientadors en el manual d'acollida de l'empresa amb l'objectiu d'informar a les persones que s'incorporin a qualsevol centre de treball de l'empresa de la seva existència, així com del procediment a seguir en cas necessari.

En tots els casos d'assetjament on hagi estat o no necessària la intervenció d'agents interns o externs de la pròpia organització l'empresa realitzarà un seguiment de la situació i de les condicions en què es trobi el treballador/a afectat. Per això periòdicament es realitzarà una avaluació basant-se en els indicadors de detecció i obtenint informació si fora necessari. Si es tornés a detectar la situació d'assetjament es tornaria a iniciar el procés.

Aquest protocol tindrà una durada indefinida i només podrà ser modificat, o si escau derogat, seguint un mecanisme d'aprovació determinat per la comissió antiassetjament. En el cas que això es produeixi, s'adjuntarà a aquest protocol com a annex a la documentació corresponent.

## 17. NORMATIVA.

- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques, Generalitat de Catalunya.
- Instrucció 2/2010 per a l'aplicació del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Els articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/ 1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social
- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

## 18. ANNEXOS

En el document ODC\_NORM\_ANNEX\_Rebut\_Informació\_vX.Y es troba la fulla de confirmació per part del treballador/a , d'haver rebut la informació corresponent a aquest protocol-

## 19. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS EMPRESARIAL

L'empresa OXIGEN DATACENTER S.L signa aquest document com a compromís per part de la seva direcció.

Sr Benjamí Rovira Guasch

Conseller Delegat

OXIGEN DATACENTER S.L