

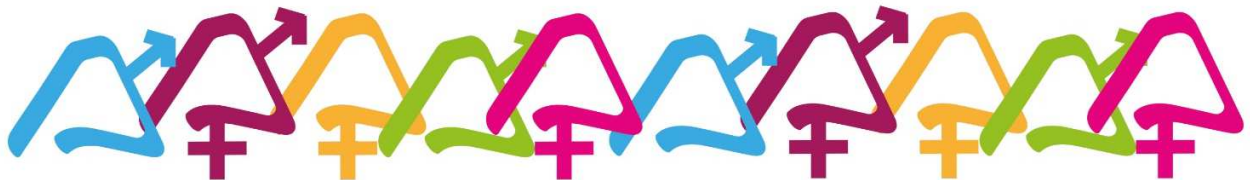


PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

Estado Documento: Activo  
Fecha: 31/05/2025  
Edición: 1  
Modificación: 3  
Documento: GE-PC-RRHH-08



# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA





**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

## **INTRODUCCIÓ**

- 1. Identificació**
  - 2. Presentació i àmbit d'aplicació**
  - 3. Objectius**
  - 4. Definicions**
  - 5. Principis i garanties**
  - 6. Drets i obligacions**
  - 7. Prevenció**
  - 8. Procés d'intervenció**
  - 9. Seguiment i avaluació**
  - 10. Informació a la plantilla**
  - 11. Normativa i Criteris legal**
- Annex 1: Model de denúncia interna**
- Annex 2: Comissió pla assetjament**



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

### 1- IDENTIFICACIÓ:

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe per a les següents empreses d'ActelGrup:

EMPRESA	NIF
ACTEL, SCCL	F25023938
CENTRAL ASSEGURANCES, SL	B25058793

### 2- PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ:

ActelGrup, manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per a poder implementar aquest pla, és necessari la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i funció que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquest pla.

El protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores per compte aliena d'ActelGrup. En aquells casos que les queixes afectin d'alguna manera persones d'empreses externes i alienes que mantinguin una relació laboral amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.), les queixes remeses es gestionaran via coordinació d'activitats empresarials entre entitats.

Aquest protocol, ha estat elaborat i acordat per la representació de les persones treballadores, la direcció de l'empresa i RRHH.

### 3- OBJECTIUS:

L'objectiu principal és la definició del marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat d'erradicar aquestes conductes. El propòsit d'aquest és:

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



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

#### **4- DEFINICIONS:**

Les tipologies d'assetjament que es poden donar són les següents:

a. Assetjament sexual:

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

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

Com a exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies Això inclou les xarxes socials, la missatgeria instantània o el correu electrònic... Quan això passa, estem parlant de ciberassetjament. El ciberassetjament pot adoptar múltiples formes i segueix un patró de conducta repetitiu i persistent en el temps, que sotmet a la persona a una situació hostil, denigrant o atemoridora, que a causa de l'efecte acumulatiu, va erosionant greument la seva integritat física i moral.

**Ciberassetjament:**

És l'assetjament, persecució i control exercit per una persona sobre una altra mitjançant les noves tecnologies.



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

Exemples de conductes:

- Amenaces o intimidacions de tipus sexual.
- Ridiculització o insults de tipus sexual.
- Divulgació de falsedats o conductes que provoquin el desmèrit.
- Xantatge sexual.
- Divulgació d'informació sensible personal o familiar o l'amenaça de fer-ho.
- Posar-se en contacte reiteradament o l'atemptat contra l'autodeterminació sexual.

b. Assetjament per raó de sexe:

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

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

Com a exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Aquelles que suposin un tracte voluntàriament desfavorable cap a la persona relacionat amb l'embaràs o el naixement.

El Ciberassetjament comentat anteriorment, també pot donar-se en aquest cas.

c. Un altre assetjament de caràcter discriminatori:

També s'entén com a assetjament discriminatori qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual o malaltia, quan es produeixin dins de l'àmbit empresarial, per atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Seràn conductes constitutives d'assetjament de caràcter discriminatori, entre d'altres:

- Les mesures organitzacionals executades en funció de qualsevol circumstància enumerada a l'apartat anterior, d'una persona, amb fins degradants (exclusió, aïllament, avaluació no equitativa de la desocupació, assignació de tasques degradants)



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

- Comportaments, conductes o pràctiques que es prenguin en funció de qualsevol altra circumstància enumerada en l'apartat anterior, de forma explícita o implícita i que tinguin efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball. Ridiculitzar persones perquè les tasques que assumeixen no s'ajusten al seu rol o estereotip imposat culturalment o socialment.
- Acudits, burles que ridiculitzin l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies recollides a l'apartat anterior.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etcètera.

## **5- PRINCIPIS I GARANTIES:**

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

a. Respecte i protecció:

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Protecció de la salut de les víctimes: l'empresa ha d'adoptar les mesures que consideri pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors afectats.
- Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyspreu de les condicions laborals de la víctima, l'empresa haurà de restituir-la en les condicions més properes possible a la situació laboral d'origen, amb acord de la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.

b. Confidencialitat:

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

c. Dret a la informació:

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

d. Suport de persones formades:

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

e. Prohibició de represàlies:

- Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuin una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament, sempre que s'hagi actuat de bona fe.

f. Diligència i celeritat:

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

g. Col·laboració:

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

h. Mesures adoptades:

- La direcció de l'empresa haurà de fer un seguiment de les mesures adoptades, així com complir amb l'obligació de garantir la salvaguarda del principi de no discriminació i de supervisió de possibles represàlies contra qualsevol persona que



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

hagi participat al procediment en condició de denunciador, víctima, testimoni i/o informador/a

i. Vigilància de la salut

- Si hi ha indicis d'afectació a la salut del treballador/a s'haurà de fer seguiment a través de l'àrea de Vigilància de la Salut de l'entitat.

## 6- DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES:

a. Obligacions per part de l'empresa:

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
  - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
  - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
  - Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

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

b. Drets i obligacions de les persones treballadores:

- Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

c. RLT (Representant legal dels treballadors):

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

d. Comissió del pla d'assetjament:

- Acceptació o no a tràmit de les comunicacions d'una activació del Protocol
- Diagnòstic de les situacions i proposta de mesures correctores en matèria d'assetjament a l'entorn laboral.

## 7- PREVENCIÓ:

Les accions de prevenció negociades entre la Direcció de l'empresa i la Comissió del pla d'assetjament són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment i el control del procediment implantat.
- Aplicar mesures resultants de l'informe d'activació del Protocol.



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

Les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtats en les exposicions als riscos laborals, per això s'ha incorporat la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de l'assetjament.

- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.

## **8- PROCÉS D'INTERVENCIÓ**

### **1. Fase Denúncia**

El procediment s'iniciarà a instància i consentiment de la persona afectada una vegada emplenat el model de denúncia d'assetjament (inclòs a l'ANNEX 1). El model de denúncia el facilitarà a la persona afectada el personal que forma part de l'equip de primera intervenció designat en cada centre de treball. Aquest model de denúncia serà entregat a un dels membres de la Comissió del pla d'assetjament (vegeu ANNEX 2). No s'iniciaran actuacions sense que en quedi constància documental (lliurament del comunicat d'assetjament emplenat i signat).

En cas de ser rebut un comunicat d'assetjament per algú diferent de les figures anteriors, que pot ser qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament, caldrà derivar – ho a un membre de la Comissió del pla d'assetjament.

Davant la recepció d'un comunicat d'assetjament, la Comissió del pla d'assetjament es reunirà per fer un primer tractament del cas. Quan es posi en marxa el procediment, la primera acció és comunicar-ho a la persona afectada, sol·licitar-ne l'aprovació i notificar la denúncia a la Direcció de l'empresa, que des d'aquell moment tindrà coneixement formal de la situació.

Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà automàticament un procediment previ, l'objectiu del qual és resoldre el problema de forma immediata. En aquesta fase del procediment la persona que instrueixi l'expedient s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i assolir una solució acceptada per totes dues. En cas que no s'arribi a un acord en el termini de 10 dies laborables des de l'activació del Protocol, o alguna de les parts no vulgui fer ús del procediment previ, es donarà lloc necessàriament a la investigació del cas. Aquesta primera fase d'intervenció (procediment previ) no és aplicable davant de situacions que siguin susceptibles d'originar faltes greus o molt greus i cal passar directament a la investigació del cas (Assetjament Sexual).

La Comissió del pla d'assetjament proposarà a la Direcció de l'empresa les mesures cautelars que consideri convenients per protegir les parts afectades i evitar el risc potencial mentre duri el procés (per exemple: canvis de lloc de treball provisionals encara que puguin ser d'una categoria inferior, etc.)

Qualsevol persona que es vegi involucrada en l'activació del cas d'assetjament sexual no podrà formar part de la gestió del present procediment com a membre de la Comissió del pla d'assetjament.

### **2.- Fase de recerca.**





**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

Tramitat el comunicat d'assetjament i rebut per la Comissió del pla d'assetjament s'han de practicar totes les proves necessàries per investigar sobre els fets i les conductes denunciades. Per realitzar aquesta fase de recerca, l'empresa podrà comptar amb l'ajuda i l'assessorament d'un professional extern.

Per a la realització de la investigació caldrà entrevistar les parts implicades per separat, així com els testimonis que es considerin necessaris. Les parts poden estar acompanyades per una persona de confiança, externa a l'empresa i que no sigui representant legal qui ha de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. La fase de recerca no excedirà els 30 dies laborables des de la reunió de la Comissió del pla d'assetjament /recepció de la denúncia.

En les denúncies per possible Assetjament sexual o per raó de sexe, la persona afectada podrà sol·licitar exposar els fets a una persona del mateix gènere, si així ho considera.

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

L'informe de la Comissió es remet a la Direcció de l'empresa .

### **Fase 3: Resolució:**

Al final de la fase de recerca, s'emetrà un informe que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa.
- Mesures cautelars aplicades.
- Actuacions realitzades a la fase de recerca (testimonis, proves, etc.).
- Conclusions.
- Mesures proposades.

A l'hora d'emetre la resolució es recomana tenir en compte:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

Les propostes de solució que resultin de l'informe seran traslladades a la Direcció perquè decideixi la planificació de la seva implantació. El termini per a la resolució de l'empresa serà, com a màxim, de 30 dies laborables des de la recepció de l'informe de resolució.

En cas que de l'informe emès resulti:

- que es conclougui que hi ha indicis racionals d'una possible situació d'assetjament laboral o assetjament sexual: s'aplicaran les mesures correctores convenients derivades de l'informe de



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

resolució i la direcció podrà incoar l'expedient disciplinari suposant una sanció de falta greu, molt greu o fins i tot acomiadament disciplinari.

- que es conclogui que no hi ha indicis d'una possible existència d'assetjament laboral o assetjament sexual però s'evidenciï una situació de conflicte o risc psicosocial: s'aplicaran les mesures correctores convenients derivades de l'informe de resolució.

- que les dades aportades o els testimonis són falses: la direcció podrà incoar el corresponent expedient disciplinari suposant una falta greu o molt greu.

- que la denúncia s'ha fet de mala fe: la direcció podrà incoar l'expedient disciplinari suposant una sanció de falta molt greu o fins i tot l'acomiadament disciplinari.

## **9- SEGUIMENT I AVALUACIÓ:**

La comissió del pla d'assetjament es reuneix un cop l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

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

En cas d'haver-se realitzat una investigació per activació del Protocol, la Comissió es reunirà als 3 mesos per fer seguiment de les mesures proposades i verificar que no s'ha produït cap discriminació o represàlia per les persones implicades en la investigació.

## **10- INFORMACIÓ A LA PLANTILLA**

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials i/o online organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa i s'inclourà el Protocol a tots els Plans d'Acollida de nova contractació. Així mateix es faran fulletons resum del Protocol.

També cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar estant penjat als taulells d'anunci i a la web corporativa.

Els membres de la Comissió del pla d'assetjament rebran formació específica en Assetjament.

## **11- NORMATIVA I CRITERIS LEGALS**



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**

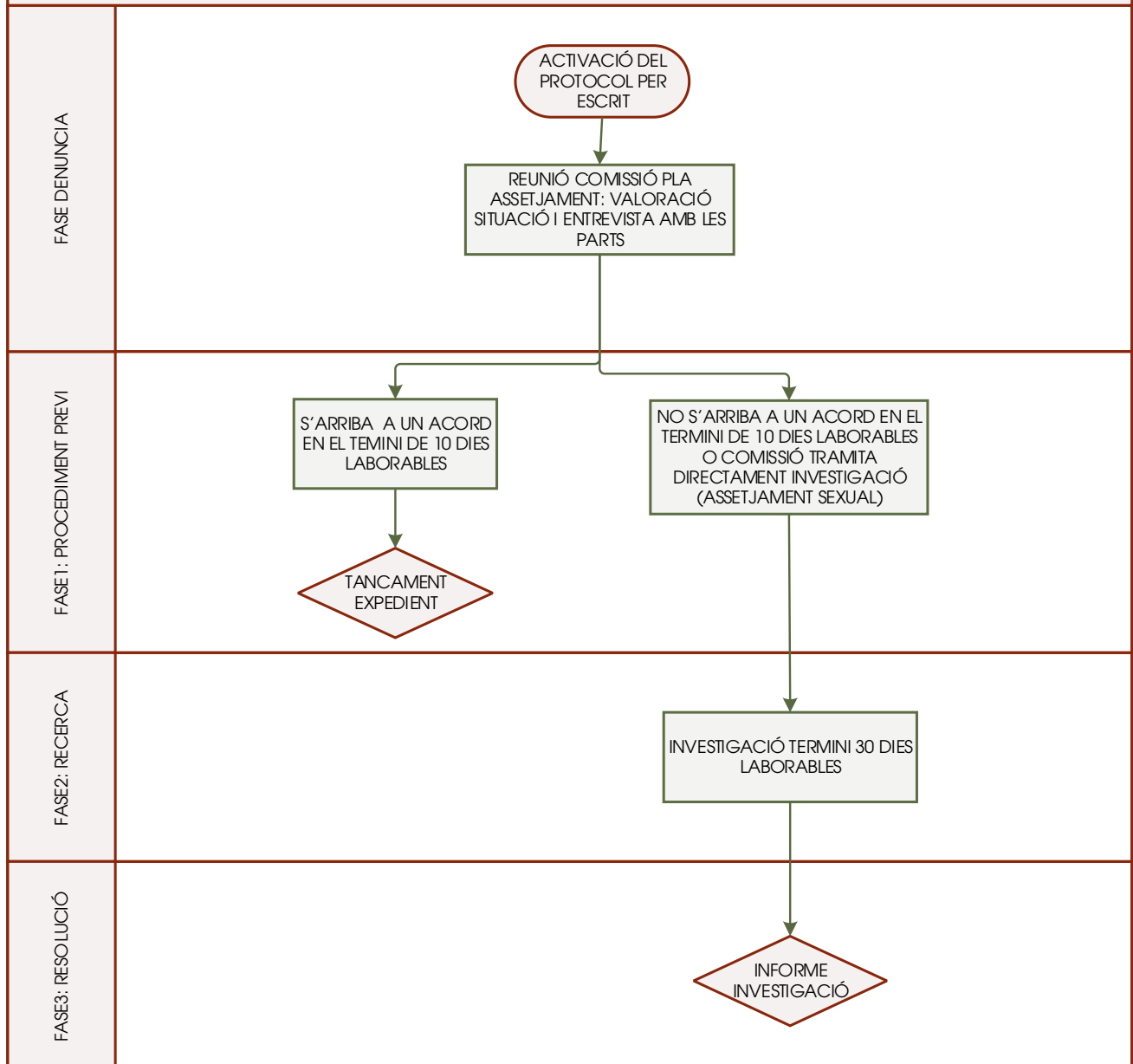
- L'Estatut dels Treballadors estableix el dret de tot treballador a la no-discriminació i al respecte a la intimitat i la consideració de la seva dignitat.
- La Llei Orgànica 7/2007, de 22 de març, d'igualtat entre homes i dones, estableix a l'article 48, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.
- L'article 2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre, indica el següent: Totes les empreses compreses a l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb allò establert a l'article 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com 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 que hagin estat objecte del mateix.”
- Convenis col·lectius de les entitats que formen ACTEL Grup.
- Criteri tècnic CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social avala el que estableix el CT 69/2009 sobre assetjament i violència a la feina.



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

Estado Documento: Activo  
Fecha: 31/05/2025  
Edición: 1  
Modificación: 3  
Documento: GE-PC-RRHH-08

ESQUEMA ACTUACIÓ: PROTOCOL ASSETJAMENT ACTEL





PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

Estado Documento: Activo  
Fecha: 31/05/2025  
Edición: 1  
Modificación: 3  
Documento: GE-PC-RRHH-08

**Annex 1: Model de denúncia interna**

**DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA**

Nombre			
Apellidos			
DNI/NIE			
Edad		Sexo	
Puesto de trabajo			
Domicilio			
Empresa			
Centro de trabajo			
Teléfono contacto		Correo electrónico	

**DATOS DE LA PERSONA QUE DENUNCIA**

Nombre			
Apellidos			
DNI/NIE			
Edad		Sexo	
Puesto de trabajo			
Domicilio		Correo electrónico	
Empresa			
Centro de trabajo			
Teléfono contacto			



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I  
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA**

**Estado Documento: Activo**  
**Fecha: 31/05/2025**  
**Edición: 1**  
**Modificación: 3**  
**Documento: GE-PC-RRHH-08**


**RELATO DE LOS HECHOS (concretar motivos, que ha pasado, adjuntar documentación si es necesario, ...)**

Fecha:

Fecha:

Firma persona denunciante

Firma recepción empresa

	<p style="text-align: center;"><b>PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA</b></p>	<p><b>Estado Documento: Activo</b> <b>Fecha: 31/05/2025</b> <b>Edición: 1</b> <b>Modificación: 3</b> <b>Documento: GE-PC-RRHH-08</b></p>
---	---	--

## **Annex 2: Comissió del Pla d'Assetjament**

1. Composició: Els membres del Comitè designats són:

- Direcció general
  - Director/a o Responsable RRHH
  - President/a comitè empresa
- Es valorarà la presència d'una persona d'assessorament extern.
  - En la designació dels membres del Comitè es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integrin i les persones implicades en el procediment.

Es designa dos substituïts/es, per si en alguna de les parts no es pugues garantir la distància necessària esmentada.

Substituït/a per part empresa: un altre/a representant d'empresa que formi part de la comissió d'igualtat

Substituït/a per part social: Secretari/a del comitè d'empresa.

2. Règim de funcionament del comitè assessor.

Es regirà en el seu funcionament per:

- La normativa legal i convencional espanyola en matèria d'assetjament laboral que sigui aplicable.
- Les Directives de la Unió Europea en matèria d'assetjament que siguin aplicables.
- Les disposicions recollides en aquest protocol.
- Les normes de funcionament que acordi el Comitè.

3. Informes de conclusions/recomanacions.


L'informe de conclusions i recomanacions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Composició del grup/Comissió Pla Assetjament.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa.
- Actuacions prèvies: valoració i informe inicial del cas.
- Actuacions (testimonis; proves).
- Conclusions, tenint en compte les circumstàncies agreujants observades
- Mesures proposades.

4. Altres.

Per tal de millorar la detecció i pensant en facilitar al denunciador la tramitació d'una possible denúncia, l'empresa ha designat un equip de **persones de primera intervenció** que seran les persones encarregades a cada centre de treball de rebre la primera alerta d'algun possible cas d'assetjament i avisar la comissió i donar suport, si la persona demandant ho considera, en l'elaboració del document inicial de denúncia. Les persones assignades per centre de treball són les següents:

- Centre Lleida: Núria Català
- Centre Tèrmens: Sílvia Aguilà

	<p><b>PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA</b></p>	<p><b>Estado Documento: Activo</b> <b>Fecha: 31/05/2025</b> <b>Edición: 1</b> <b>Modificación: 3</b> <b>Documento: GE-PC-RRHH-08</b></p>
---	---	--

- Centre Borges Blanques: Gerard Rufié

En la designació dels membres de primera intervenció es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres designats com a tals i les persones implicades en el procediment.