

PROTOCOL D' ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i altres discriminacions en el treball



SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA

Carrer S. Llorenç Desmunts, s/n

08500- Vic (BARCELONA)

Maig 2023

Contingut

1. INTRODUCCIÓ	3
2. BASES LEGALS.....	3
3. OBJECTIUS	3
4. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	4
4. DEFINICIONS	6
4.1. ASSETJAMENT MORAL O PSICOLÒGIC EN EL TREBALL.	6
4.2. ASSETJAMENT SEXUAL.....	7
4.3. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.	8
4.4. ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.	9
4.4. ALTRES DISCRIMINACIONS.....	10
5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ	10
6. OBLIGACIONS I DRETS DE TOT EL PERSONAL QUE FORMA PART DE L'EMPRESA.	11
6.1. OBLIGACIONS DEL PERSONAL DE DIRECCIÓ	11
6.2. OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES.....	11
6.3. OBLIGACIONS I DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES	12
7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ	13
8. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES.....	14
9. DETECCIÓ Y ABORDATGE: VIES DE RESOLUCIÓ, PROTECCIÓ I RESPOSTA	15
9.1. PAUTES D'ACTUACIÓ DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: PER A PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTAN PATINT.	15
9.2. PAUTES D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: TESTIMONIS.	19
10. GARANTIES DEL PROCÉS, SANCIONS I TERMINIS.....	20
11. SEGUIMENT DEL PROTOCOL	21
12. RECURSOS, INFORMACIÓ I SERVEIS D'ATENCIÓ	21

1. INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball. L'empresa Sala de Desfer i Magatzem Frigorífic J. Viñas, SA té el compromís d'erradicar les situacions d'assetjament en l'entorn laboral.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament laboral, del tipus que sigui, també representa un compromís de l'empresa per erradicar totalment aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

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

Aquest protocol l'han elaborat la representació de persones treballadores de l'empresa juntament amb el departament de recursos humans. Els i les delegats de prevenció de l'empresa l'han revisat a posteriori, donant la seva aprovació.

2. BASES LEGALS

Existeixen diferents normatives que, des de fa anys, obliguen les empreses a implementar mesures per garantir les igualtats, en qüestions de gènere (Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes), la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, el RD 901/2020 sobre els Plans d'Igualtat, la Llei 15/2022 per la igualtat de tracte i la no discriminació, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació, la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a garantir els drets de les persones LGTBI i contra l'assetjament LGTBI-fòbic, per esmentar-ne algunes.

Pel que el present protocol s'ha d'inspirar en la legislació vigent, s'ha d'integrar en el conjunt de les activitats de l'empresa i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

3. OBJECTIUS

Aquest protocol respon a la necessitat d'establir les pautes d'actuació a seguir en cas de detectar conductes d'assetjament o d'altres discriminacions a la feina. L'objectiu és procurar que no es produeixi cap tipus d'assetjament i / o discriminació i, si aquest es produeix, garantir que es disposa dels procediments adequats per detectar aquestes situacions, i intervenir ràpidament per resoldre el tema, per així minimitzar els danys i evitar que es torni a produir.

Per tant, aquest protocol pretén establir els criteris per a:

- Donar a conèixer a tot el personal els valors de l'empresa, d'intolerància plena amb les situacions d'assetjament i discriminació.
- Garantir la protecció de totes les persones treballadores de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A amb l'objectiu que no pateixin cap vulneració de la seva dignitat personal i no rebin cap agressió de connotació sexual, psicològica, LGTBIfòbica o discriminatòria.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries que l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A ha d'assumir per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Indicar el procediment a seguir en cas de produir-se una situació d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i responsabilitats dels diferents agents implicats.

4. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte, a la seva intimitat, a la seva integritat física i moral, a la no discriminació, així com a la protecció de la seva seguretat i salut en un entorn de treball saludable. En virtut d'aquests drets l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA considera que les actituds d'assetjament de qualsevol tipus suposen un atemptat a la dignitat de les persones, de manera que rebutja qualsevol actitud d'aquest tipus en les relacions laborals i fa una declaració expressa d'intolerància plena davant d'aquestes accions, i posa tots els mitjans necessaris per impedir que es donin en l'àmbit laboral.

Des de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A es vol aconseguir un entorn de treball respectuós per a tothom. Per aquest motiu, totes les persones treballadores de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA tenen dret que es respecti la seva dignitat i té l'obligació de tractar les persones amb les que es relacionen per motius laborals (companys/es, clients/es, proveïdors/es, treballadors/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA declara que qualsevol tipus d'assetjament: psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, edat, origen, religió o qualsevol tipus de discriminació a la feina no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No seran ignorats i seran sancionats, ja que es considera qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa com una falta laboral greu.

Per aconseguir aquest propòsit l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant accions, comportaments o actituds d'assetjament.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, prestant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A es compromet a:

- Difondre aquest protocol entre tot el personal de l'empresa i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, per a l'equip directiu per contribuir a crear una

major consciència sobre aquests temes i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cadascun.

- Donar suport i assessorament, pel que fa a les vies de resolució de conductes o situacions d'assetjament a la feina, a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de conformitat amb el procediment establert en aquest protocol i en la normativa d'aplicació, de forma justa, ràpida i garantint la seva confidencialitat.
- Garantir que no es permetran 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.
- Protegir les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part de persones externes, així com protegir persones externes vinculades a l'empresa, encara que no tinguin un vincle directe amb la mateixa.

Així doncs, aquest protocol, es converteix en un instrument per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament i altres discriminacions que es puguin produir a l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, al temps que representa un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament si és necessari.

Firmat, a Vic el 22 de maig de 2023

Direcció de l'empresa

4. DEFINICIONS

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada, entre altres causes, amb l'origen o ètnia, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, la situació familiar o econòmica, el sexe, gènere, orientació o expressió sexual d'una persona que tingui com a objectiu atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

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

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona treballadora o un grup sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona treballadora o per un grup sobre una o més persones sense relació jeràrquica.

4.1. ASSETJAMENT MORAL O PSICOLÒGIC EN EL TREBALL.

L'assetjament moral o psicològic en el treball, també conegut com a mobbing, és l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altres que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, en el marc d'una relació laboral implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per la seva salut.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin les condicions que determinen els instruments tècnics als quals fa referència aquest protocol. Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica que suposen per a la persona que els pateix un atemptat contra la dignitat o la seva integritat física, psíquica o moral.

Les conductes de conflictivitat personal o laboral que tot i no constituir assetjament psicològic hauran de rebre un tractament preventiu.

De no donar-se les característiques anteriors, es pot parlar de l'existència de determinats factors de risc en l'organització de la feina, com ara els conflictes interpersonals, conflictes de rol, etc., però no d'assetjament.

L'assetjament pot manifestar-se de diverses formes, des de maneres subtils fins comportaments clarament visibles, i des de conductes que es poden donar de forma consecutiva o simultània. Per tant, aquest tipus de comportaments i de conductes, juntament amb la seva prolongació en el temps, la intencionalitat i el desequilibri de forces que poden donar-se, poden conduir a una situació d'assetjament moral o psicològic laboral. Alguns exemples poden ser:

- Atacs a la víctima amb mesures organitzatives.
- Atacs a les relacions socials de la víctima, amb aïllament social.
- Agressions verbals.
- Atacs a la vida privada de la víctima.
- Atac a les actituds de la víctima.

- Rumors.

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

4.2. ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica) no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu o que produeixi aquest efecte.

Pot ser un assetjament horitzontal, vertical ascendent i descendent.

L'assetjament sexual es pot donar en qualsevol sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

A continuació, s'assenyalen exemples d'alguns comportaments que, sense ànim exclouent ni limitador, per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes denigrants o obscenes de dirigir-se a l'altra persona.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- 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.

Físic

- Acostament 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 indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

En aquesta definició s'inclouen dues modalitats més d'assetjament sexual:

- **Assetjament sexual d'intercanvi:** Implica un abús d'autoritat. Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre 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, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari, etc.

- **Assetjament sexual ambiental:** És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (Normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

4.3. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

L'assetjament per raó de sexe, es defineix com la situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

Té el propòsit d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball sobretot de les dones pel fet de ser-ho.

L'assetjament per raó de sexe, crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulta la promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional de les dones, en equitat amb els homes; tot i també pot afectar a homes.

Les accions han de ser efectuades de manera contínua i sistemàtica.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives.

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 la dona a una situació hostil, denigrant o atemoridora, que a causa de l'efecte acumulatiu, va erosionant greument la seva integritat física i moral.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora per ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Mostra conductes discriminatòries.
- Expressar formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menysprear el treball realitzat per les persones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, homes infermers, dones paletes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

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

Es considera ciberassetjament si s'utilitzen xarxes socials o mitjans telemàtics per:

- Amençar, intimidar, ridiculitzar, insultar
- Divulgar falsedats, fer xantatge, promoure l'aïllament social
- Divulgar o amenaçar de divulgar informació sensible personal o familiar
- Posar-se en contacte reiteradament.

4.4. ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

Definicions

Orientació sexual: tendència d'una persona a sentir atracció sexual per altres persones o no segons el sexe o gènere a què pertanyen (homosexualitat, heterosexualitat, bisexualitat, pansexualitat, asexualitat).

Identitat de gènere: sentiment de pertinença a un gènere determinat, identificació amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del gènere assignat en néixer segons les característiques biològiques.

Expressió de gènere: Manera en que una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc. es basa en estereotips.

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, serà considerat com assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

La discriminació pot ser:

- Discriminació directa: situació en que es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- Discriminació indirecta: situació en que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no són.
- Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o assetjament al que és sotmesa o ha estat sotmesa.

L'assetjament pot ser ascendent, descendent o bé horitzontal.

Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies, el ciberassetjament.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona treballadora per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere:

- Mostrar conductes discriminatòries.
- Expressar formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones.
- Utilitzar humor LGTBfòbic.
- Menysprear el treball realitzat per les persones.
- No respectar els drets per parentiu quan són parelles del mateix sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

4.4. ALTRES DISCRIMINACIONS

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius: origen, religió, nivell d'ingressos, color de pell, estat civil, condició física o psíquica, edat, etc.

5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Aquest protocol és aplicable a tot el personal de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A sigui quin sigui el tipus de contracte, l'horari o la relació contractual amb l'empresa.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formin part de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A però es relacionin amb aquesta per raó del seu treball (subcontractes, personal extern, etc.)

L'assetjament pot 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). Cap acció o situació d'assetjament serà tolerada en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

Per tant, en aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

1. Les empreses externes contractades per l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A seran informades de l'existència d'aquest protocol.
2. Quan es produeixi un cas d'assetjament entre personal de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, per tal que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

En el cas de que una persona d'una empresa externa comuniqui a J. VIÑAS, SA que està sent víctima d'assetjament per part d'una persona companya de la mateixa empresa, J. VIÑAS, SA ho comunicarà a l'empresa externa per tal que apliquin els seus protocols.

6. OBLIGACIONS I DRETS DE TOT EL PERSONAL QUE FORMA PART DE L'EMPRESA.

L'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA té l'obligació de garantir el dret de tot el seu personal a treballar en un entorn laboral saludable i l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament laboral de qualsevol tipus, establint els procediments necessaris per a la seva prevenció i sanció.

6.1. OBLIGACIONS DEL PERSONAL DE DIRECCIÓ

Les obligacions de tot el personal amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament psicològic o d'assetjament per causa LGTBI+, així com els que es puguin causar per altres raons.
- Animar 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.

6.2. OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir qualsevol situació d'assetjament laboral 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-ho.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'articularan mecanismes perquè 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 l'absència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament psicològic o d'assetjament LGTBI+ o d'altres discriminacions.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

6.3. OBLIGACIONS I DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Les persones treballadores tenen l'obligació de:

- Tractar a les altres persones amb respecte.

Totes les persones de l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte als companys i companyes, persones amb comandament, o bé subordinades, clientela, personal d'empreses proveïdores i personal d'empreses externes.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les que ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. De la mateixa manera, cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes de dirigir-se als altres, etc.)

- No ignorar aquestes situacions.

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú de l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

- Informar sobre les situacions d'assetjament que es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

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

Totes les persones tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament de cap tipus.

7. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT: INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA es compromet a difondre aquest protocol i 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 facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà:

- La publicació del protocol en castellà i català a la web de l'empresa perquè sigui accessible a totes les persones i empreses interessades.
- La difusió del protocol per a totes les persones que accedeixin a l'empresa: plantilla, persones d'empreses concurrents, habituals o no, personal d'ETT, personal en formació, etc. A través de codis QR als taulers d'anuncis puguin descarregar aquest protocol, tant en castellà com en català.
- Que les persones que s'hi incorporin coneguin des de l'inici, els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- Les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, o expressió de gènere estarà disponible i accessible a tot el personal als taulers d'anuncis de l'empresa.

SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA d'acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà i/o difondrà accions d'informació, sensibilització i / o formació sobre:

- Definicions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, d'identitat de gènere i expressió de gènere i altres discriminacions.
- Política de prevenció dels diferents tipus d'assetjament.
- Vies internes 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.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

8. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES

SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació i a les persones que no formen part de la plantilla de l'empresa, però es relacionen per raó de la seva feina.

SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, d'acord amb La representació de les persones treballadores, crea la figura de la PERSONA DE REFERÈNCIA, a l'empresa n'hi ha dues:

LAURA GALLIFA BAEZA del Departament de RRHH, es pot localitzar a través de el telèfon 93.889 .32.14 ext- 154, directament al seu lloc de treball del Despatx C / Ermita Sant Francesc, 5 en l'horari 9-14 i 15-18h o via correu electrònic lgallifa@grupvinas.com

NÚRIA ROMERO ESPADAMALA del Departament de RRHH, es pot localitzar a través de el telèfon 93.889 .32.14 ext- 255, directament al seu lloc de treball del Despatx C / Ermita Sant Francesc, 5 en l'horari 8-17 o via correu electrònic nromero@grupvinas.com

Aquestes persones son les responsables de rebre les queixes i / o denúncies d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o d'altres discriminacions, i figures de referència en relació a consultes i informació, que oferiran també el suport necessari a la persona que considera que està rebent l'assetjament i li facilitaran informació i assessorament de com procedir. Així mateix, en el cas que hi hagi una comunicació d'assetjament, l'empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, d'acord amb la representació de les persones treballadores, crea un COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ, per a realitzar les gestions oportunes per fer davant d'aquesta situació d'assetjament.

LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ, està formada per:

Dues persones del departament de recursos humans de l'empresa i dues persones d'entre el personal amb càrrec de delegat/ada de prevenció del comitè de l'empresa:

- Laura Gallifa (Departament de RRHH: lgallifa@grupvinas.com/ 93.889.32.14 ext- 154) PERSONA DE REFERÈNCIA
- Núria Romero (Departament de PRL): nromero@grupvinas.com/ 93.889.32.14 ext- 255) PERSONA DE REFERÈNCIA
- Núria Muntal Vila (Delegada prevenció): nmuntal@grupvinas.com / 93.889.32.14 ext-115
- Joan Cirera (Delegat de prevenció): produccio@grupvinas.com / 93.889.32.14 ext- 208

Les funcions de la COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ són:

- Donar suport a la persona que fa la denúncia per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic, per orientació sexual, per expressió de gènere, per identitat de gènere o algun altre tipus d'assetjament.
- 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

Els nomenaments de les persones de referència de la SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A es faran per 4 anys amb possibilitat de renovació.

9. DETECCIÓ Y ABORDATGE: VIES DE RESOLUCIÓ, PROTECCIÓ I RESPOSTA

SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A, vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i vol donar recolzament a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

9.1. PAUTES D'ACTUACIÓ DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: PER A PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTAN PATINT.

Hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació d'assetjament en el treball de qualsevol tipus.

Si et sents assetjat / a, molest / a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina -companys / es, comandaments, clientela, proveïdors / es- aquí trobaràs algunes pautes per saber com actuar.

1- Dirigir-se directament a la persona autora dels fets: acció directa. En primer lloc, procura resoldre la situació parlant directament amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, verbalment.

2- Utilitzar les vies internes de protecció i resolució a l'interior de l'empresa.

Hi ha dues opcions:

2.1. Formular una queixa i demanar suport a l'empresa per resoldre aquesta situació.

Formulació d'una queixa.

En el cas que, per la raó que sigui, et resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que t'està molestant o si, tot i haver parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que comuniquis els fets ja sigui verbalment o per escrit, i que ho facis com més aviat a les persones nomenades per SALA DESFER i MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA d'acord amb la representació de les persones treballadores, les que tenen la formació i les aptituds necessàries per recolzar-te en aquest procés. Les PERSONES DE REFERÈNCIA a qui et pots dirigir, són:

LAURA GALLIFA, del Departament de RRHH, tel. 93.889.32.14 extensió 154 o correu electrònic lgallifa@grupvinas.com

NÚRIA ROMERO, del Departament de RRHH, tel. 93.889.32.14 extensió 255 o correu electrònic nromero@grupvinas.com

Anàlisi dels fets: recollida d'informació

Rebuda la queixa, la/les PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment, per raó de sexe, psicològicament, per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o per qualsevol altre tipus d'assetjament, per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i el risc a què pots estar exposat/a).
- Informar-se i assessorar-se sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Mediació informal

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).

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Ajudar-te a comunicar-te amb la persona que t'està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Dirigir-se a aquesta persona en el teu nom; fent-li saber que el seu comportament està molestant i és contrari a les normes de l'empresa i informant de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.
- Comunicar que, tot i que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Resolució del conflicte:

La resolució d'una queixa per assetjament de qualsevol tipus implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Ajudar a la persona a superar les conseqüències de qualsevol tipus d'assetjament.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesures.

Des de la data de la presentació de la queixa fins a la intervenció del procés no han de passar més de set dies laborables.

De manera anual es reportarà al comitè de seguretat i salut de l'empresa els conflictes en els que s'ha hagut d'intervenir.

2.2. Presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació perquè, si escau, es sancioni la conducta.

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat, o quan el resultat ha estat insatisfactori, s'ha de presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Presentació d'una denúncia interna

Has comunicar els fets per escrit a una de les persones de referència o persones que formen part de la Comissió d'Investigació. La persona denunciant pot ser la mateixa afectada o qualsevol altra persona de l'empresa que sigui testimoni del possible assetjament. No s'acceptarà la via verbal com a mitjà de denúncia de les sospites de l'assetjament laboral.

L'escrit de la denúncia ha de contenir, com a mínim:

- a) Sol·licitant.
- b) Tipus d'assetjament.
- c) Dades de la persona afectada, lloc de treball i secció de la persona assetjada i de la persona assetjadora.
- d) Breu descripció dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència.

- e) Documentació en el cas que n'hi hagi.
- f) Sol·licitud d'activació del protocol d'actuació davant una situació d'assetjament.
- g) Lloc i data.

S'admetrà com a denúncia qualsevol escrit que contingui els punts indicats anteriorment.

La comissió / persona de referència que rep la denúncia haurà d'informar el denunciat del contingut de les acusacions:

- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció que serà una de les persones de referència a no ser que la representació de persones treballadores demani que es pacti una solució alternativa.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació (persona de referència, comissió d'investigació, etc.).

Procediment

La persona de referència o comissió d'investigació assumiran la instrucció dels fets, llevat alguna d'aquestes persones sigui la denunciada o que per part de l'empresa i la representació de les persones treballadores justificadament s'assigni a una altra persona. S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament psicològic, assetjament per orientació sexual, per identitat de gènere, d'expressió de gènere o qualsevol altre tipus d'assetjament.

Per a això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya 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, sigui la persona de referència o un company o companya)

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Tot i que no s'acceptarà la seva compareixença durant el procés d'entrevistes.

El personal tècnic del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries o d'assetjament, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació o assetjament. La instrucció ha d'acabar amb una decisió i ha d'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 la persona o comissió que ha fet la investigació.

Les entrevistes seran enregistrades en àudio i conservades durant tot el procés i fins un any després que aquest s'hagi tancat per si es reclamen de manera judicial o via Inspecció de treball, posterior a aquest termini, seran destruïdes.

Mesures provisionals durant la instrucció

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

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

Presa de decisions: Resolució

La comissió d'investigació ha d'elaborar un informe escrit dirigit a la Direcció de l'empresa on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament laboral.

En el cas que s'evidenciï que hi ha hagut algun tipus d'assetjament laboral, s'haurà de:

- Decidir les sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
- Preparar un informe escrit i comunicar el resultat a les parts. S'informarà de les accions correctives, sancions, etc., a les dues parts, així com del dret a recórrer en cas que no s'estigui d'acord amb la decisió final.
- Incloure una síntesi dels fets en la decisió.

3- Emprendre accions legals per vies externes: Adreçar-se a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial per a la protecció dels seus drets.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball), interposant una denúncia o via judicial a través de l'ordre social (interposant una demanda) o mitjançant l'ordre penal (presentant una querella) per protegir els drets.

L'oportunitat o conveniència d'optar per aquesta via, dependrà de diferents factors, entre els quals cal considerar:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició de la persona que està creant la situació (presumpte assetjadora) en relació a la persona assetjada (si hi ha diferències importants de poder, estatus, etc.).
- Si és la primera vegada que s'han produït o s'havien produït més incidents d'aquest tipus amb anterioritat.
- I sobretot, la voluntat de la persona que pateix la situació d'utilitzar vies externes.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes cal acudir a la via penal. En aquests supòsits és important buscar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

Cal emfatitzar que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar una altra.

9.2. PAUTES D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: TESTIMONIS.

Si observes que una altra persona, sigui de l'empresa o no, es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva cap a una altra, 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 pautes d'actuació per saber com actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic, per orientació sexual, per identitat o expressió de gènere o qualsevol tipus d'assetjament, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar.

1- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inadequat.

En la mesura del possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

2- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua, es recomana que la persona afectada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.

3- Informar a 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 del tipus que sigui 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 previst en el present protocol.

10. GARANTIES DEL PROCÉS, SANCIONS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes s'han de tractar amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat. Durant totes les fases del procediment previst, les persones que 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 laboral, psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere o d'altres, es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades, tenint el caràcter de confidencial i per tant, només podrà accedir a aquesta informació el personal que intervingui directament en la investigació. Aquesta informació estarà subjecta a el règim que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

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

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- 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 o per raó de sexe o per orientació sexual o per identitat o per expressió de gènere o psicològic o de qualsevol altre tipus d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa / denúncia.
- Defensar-se.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just.

Des de la data de la presentació de la queixa fins a la intervenció del procés no han de passar més de set dies laborables.

La durada de tot el procés no serà superior als noranta dies i sempre en funció a la complexitat del cas (nombre de persones entrevistades, documentació demanada, etc.). Si fos necessari un termini més gran s'hauria de consensuar amb la comissió d'investigació, exposant i comunicant a ambdues parts els motius i el termini previst per al tancament del procés.

Sancions

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, per identitat de gènere o per expressió de gènere o per actes discriminatoris està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com una infracció disciplinària que poden ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies de el cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical serà sempre una falta molt greu, ja que hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueixen una falta molt greu.

11. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

De manera anual es farà un seguiment del funcionament del protocol i amb l'últim comitè de seguretat i salut que es faci a l'any s'exposaran les denúncies d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe, per identitat de gènere o per expressió de gènere o per altres motius i la seva resolució que s'hagin pogut donar. També es farà esment de persones que hagin protagonitzat queixes en aquest aspecte per tal de que en quedi constància.

Si el comitè de seguretat i salut de l'empresa creu convenient fer alguna revisió del contingut del protocol d'assetjament, s'exposarà en el següent comitè d'empresa per valorar les modificacions proposades.

12. RECURSOS, INFORMACIÓ I SERVEIS D'ATENCIÓ

- Inspecció de Treball i Seguretat Social

Els treballadors poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret de tornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris o a la resolució laboral amb dret a indemnització.

<http://www.mtas.es/itss>

- Centres de Seguretat i Salut de el Departament de Treball
www.gencat.cat/treball

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
<http://www.insst.es>

Tots dos organismes són centres de referència en temes de salut laboral.

Informació i formació en xarxa:

- Ministerio de Igualdad <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

- Formació en diversitat LGTBI per a les empreses <https://www.formaciodiversitat.cat/>

- Generalitat de Catalunya, departament de Treball
https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/aturem-assetjament-laboral/

_ Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>