

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO

---

Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y otras discriminaciones en el trabajo



SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA

Carrer S. Llorenç Desmunts, s/n

08500- Vic (BARCELONA)

Mayo 2023

# Contenido

---

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. BASES LEGALES.....	3
3. OBJETIVOS.....	3
4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
4. DEFINICIONES.....	6
4.1. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	6
4.2. ACOSO SEXUAL.....	7
4.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. ....	8
4.4. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO. ..	9
4.4. OTRAS DISCRIMINACIONES.....	10
5. ÁMBITO DE PROTECCIÓN.....	10
6. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE TOT EL PERSONAL QUE FORMA PARTE DE LA EMPRESA. ....	10
6.1. OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN.....	11
6.2. OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	11
6.3. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	11
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	13
8. ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS .....	14
9. DETECCIÓN Y ABORDAJE: VÍAS DE RESOLUCIÓN, PROTECCIÓN Y RESPUESTA.....	15
9.1. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO: PARA PERSONAS QUE CONSIDEREN QUE LO ESTÁN SUFRIENDO.....	15
9.2. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO: TESTIGOS.....	19
10. GARANTÍAS DEL PROCESO, SANCIONES Y TÉRMINOS .....	20
11. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.....	21
12. RECURSOS, INFORMACIÓN Y SERVICIOS DE ATENCIÓN .....	21

# 1. INTRODUCCIÓN

---

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, a la salud en el trabajo, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación alguna en el puesto de trabajo. La empresa Sala de Desfer i Magatzem Frigorífic J. Viñas, SA tiene el compromiso de erradicar las situaciones de acoso en el entorno laboral.

Este protocolo, que recoge las actuaciones para prevenir, detectar, investigar y resolver las situaciones de acoso laboral, del tipo que sea, representa también un compromiso de la empresa para erradicar totalmente estas conductas y para garantizar la salud de las personas que sufren estas situaciones.

Asimismo, el protocolo determina las actuaciones y responsabilidades de los órganos que deben intervenir en la resolución de estas situaciones y asegura la pluralidad de intervenciones para garantizar un tratamiento adecuado en la valoración de cada una de las actuaciones, respetando la metodología más apropiada en cada caso, de acuerdo a los principios generales de este protocolo.

Este protocolo ha sido elaborado por la representación de personas trabajadoras de la empresa junto con el departamento de recursos humanos. Los y las delegados de prevención de la empresa lo han revisado a posteriori, dando su aprobación.

## 2. BASES LEGALES

---

Existen diferentes normativas que, desde hace años, obligan a las empresas a implementar medidas para garantizar la igualdad, en cuestiones de género (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el RD 901/2020 sobre los Planes de Igualdad, la Ley 15/2022 por la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 17/2015 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 19/2020 igualdad de trato y no discriminación, la Ley 11/2014 para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantizar los derechos de las personas LGTBI y contra el acoso LGTBI-fóbico, por citar algunas.

Por lo que el presente protocolo debe inspirarse en la legislación vigente, debe integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que este trabajo se realice, como en la línea jerárquica de la empresa, incluyendo todos los niveles.

## 3. OBJETIVOS

---

Este protocolo responde a la necesidad de establecer las pautas de actuación a seguir en caso de detectar conductas de acoso o de otras discriminaciones en el trabajo. El objetivo es procurar que no se produzca ningún tipo de acoso y/o discriminación y, si éste se produce, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para detectar estas situaciones, e intervenir rápidamente para resolver el tema, para así minimizar los daños y evitar que vuelva a producirse.

Por tanto, este protocolo pretende establecer los criterios para:

- Dar a conocer a todo el personal los valores de la empresa, de plena intolerancia con las situaciones de acoso y discriminación.
- Garantizar la protección de todas las personas trabajadoras de la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A con el objetivo de que no sufran ninguna vulneración de su dignidad personal y no reciban ninguna agresión de connotación sexual, psicológica, LGTBIfóbica o discriminatoria.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias que la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A debe asumir para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Indicar el procedimiento a seguir en caso de producirse una situación de acoso.
- Crear circuitos ágiles de intervención.
- Definir los roles y responsabilidades de los distintos agentes implicados.

## 4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

---

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, su intimidad, su integridad física y moral, la no discriminación, así como la protección de su seguridad y salud en un entorno de trabajo saludable. En virtud de estos derechos la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA considera que las actitudes de acoso de cualquier tipo suponen un atentado a la dignidad de las personas, por lo que rechaza cualquier actitud de este tipo en las relaciones laborales y hace una declaración expresa de intolerancia plena ante estas acciones, y pone todos los medios necesarios para impedir que se den en el ámbito laboral.

Desde la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A se quiere conseguir un entorno de trabajo respetuoso para todos. Por este motivo, todas las personas trabajadoras de la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA tienen derecho a que se respete su dignidad y tiene la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (compañeros/as, clientes/as, proveedores/as, trabajadores/as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios, la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA declara que cualquier tipo de acoso: psicológico, sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, edad, origen, religión o cualquier tipo de discriminación en el trabajo no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No serán ignorados y serán sancionados, puesto que se considera cualquier acción o conducta de esta naturaleza como una falta laboral grave.

Para conseguir este propósito la empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes de acoso.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que puedan estarles sufriendo.

La empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A se compromete a:

- Difundir este protocolo entre todo el personal de la empresa y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una

mayor conciencia sobre estos temas y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno.

- Apoyar y asesorar, en cuanto a las vías de resolución de conductas o situaciones de acoso en el trabajo, a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en este protocolo y en la normativa de aplicación, de forma justa, rápida y garantizando su confidencialidad.
- Garantizar que no se permitirán represalias hacia la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de algún modo en el proceso de resolución.
- Proteger a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas, así como proteger a personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo directo con la misma.

Así pues, este protocolo, se convierte en un instrumento para prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso y otras discriminaciones que se puedan producir en la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, al tiempo que representa un compromiso institucional para la total erradicación de estas conductas y para garantizar la salud de las personas que han sufrido estas situaciones.

El protocolo que acompaña a esta Declaración concreta estos compromisos y será revisado periódicamente si es necesario.

Firmado, en Vic el 22 de mayo de 2023

La Dirección de la empresa

## 4. DEFINICIONES

---

El acoso es toda conducta no deseada relacionada, entre otras causas, con el origen o etnia, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la situación familiar o económica, el sexo, género, orientación o expresión sexual de una persona que tenga como objetivo atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre la persona acosadora y la persona que las padece y los niveles organizativos afectados:

- Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas.
- Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona trabajadora o un grupo sobre otra con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión ejercida por una persona trabajadora o por un grupo sobre una o más personas sin relación jerárquica.

### 4.1. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

El acoso moral o psicológico en el trabajo, también conocido como mobbing, es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan desde de una posición de poder (no necesariamente jerárquica) con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Esta violencia, en el marco de una relación laboral, implica tanto un atentado contra la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Para considerar acoso psicológico las conductas mencionadas, es necesario que se den las condiciones que determinan los instrumentos técnicos a los que se refiere este protocolo. Estos procesos se manifiestan a través de conductas de violencia psicológica que suponen para la persona que les sufre un atentado contra la dignidad o su integridad física, psíquica o moral.

Las conductas de conflictividad personal o laboral que a pesar de no constituir acoso psicológico tendrán que recibir un tratamiento preventivo.

De no darse las características anteriores, puede hablarse de la existencia de determinados factores de riesgo en la organización del trabajo, como los conflictos interpersonales, conflictos de rol, etc., pero no de acoso.

El acoso puede manifestarse de diversas formas, desde modos sutiles hasta comportamientos claramente visibles, y desde conductas que se pueden dar de forma consecutiva o simultánea. Por tanto, este tipo de comportamientos y de conductas, junto con su prolongación en el tiempo, la intencionalidad y el desequilibrio de fuerzas que pueden darse, pueden conducir a una situación de acoso moral o psicológico laboral.

Algunos ejemplos pueden ser:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima, con aislamiento social.
- Agresiones verbales.
- Ataques en la vida privada de la víctima.
- Ataque a las actitudes de la víctima.
- Rumores.

Las conductas de maltrato psicológico que no presentan todos los componentes de repetición y persistencia en el tiempo propios del acoso psicológico también deben recibir un tratamiento preventivo y/o ser abortadas con prontitud y, en su caso, ser sancionadas de acuerdo con la normativa del organismo, aunque no se consideren acoso al no reunir las características antes citadas.

## 4.2. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática) no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo o que produzca ese efecto. Puede ser un acoso horizontal, vertical ascendente y descendente.

El acoso sexual puede darse en cualquier sexo, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

A continuación, se señalan ejemplos de algunos comportamientos que, sin ánimo excluyente ni limitador, por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

### Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a la otra persona.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o contar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aun cuando la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

### No verbal

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

### Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

En esta definición se incluyen otras dos modalidades de acoso sexual:

- **Acoso sexual de intercambio:** implica un abuso de autoridad. Se fuerza a la persona sitiada a escoger entre someter a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo

(incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, empleo, promoción, aumento de salario, etc.

- **Acoso sexual ambiental:** Es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. (Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

### 4.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso por razón de sexo, se define como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos.

Tiene el propósito de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo sobre todo de las mujeres por el hecho de serlo.

El acoso por razón de sexo crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulta la promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional de las mujeres, en equidad con los hombres; también puede afectar a hombres.

Las acciones deben ser efectuadas de forma continua y sistemática. A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo exige siempre una pauta de repetición y acumulación de conductas ofensivas.

Puede estar vehiculado o amplificado mediante las nuevas tecnologías.

Esto incluye las redes sociales, la mensajería instantánea, el correo electrónico... Cuando esto ocurre, estamos hablando de ciberacoso. El ciberacoso puede adoptar múltiples formas y sigue un patrón de conducta repetitivo y persistente en el tiempo, que somete a la mujer a una situación hostil, denigrante o atemorizadora que, debido al efecto acumulativo, va erosionando gravemente su integridad física y moral.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no desempeña el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Muestra conductas discriminatorias.
- Expresar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas.
- Utilizar humor sexista.
- Despreciar el trabajo realizado por las personas.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, hombres enfermeros, mujeres albañiles).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Se considera ciberacoso si se utilizan redes sociales o telemáticamente para:

- Amenazar, intimidar, ridiculizar, insultar
- Divulgar falsedades, chantajear, promover el aislamiento social
- Divulgar o amenazar con divulgar información sensible personal o familiar
- Ponerse en contacto reiteradamente.

#### 4.4. ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

##### Definiciones

Orientación sexual: tendencia de una persona a sentir atracción sexual por otras personas o no según el sexo o género al que pertenecen (homosexualidad, heterosexualidad, bisexualidad, pansexualidad, asexualidad).

Identidad de género: sentimiento de pertenencia a un género determinado, identificación con los roles que socialmente se atribuyen a hombres y mujeres, independientemente del género asignado al nacer según sus características biológicas.

Expresión de género: modo en que una persona manifiesta exteriormente elementos que tienen que ver con el género, sea a través de la ropa o de la apariencia en general, del comportamiento, las afinidades, etc. se basa en estereotipos.

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o crearla un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

- La discriminación puede ser: Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada en razón de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutras pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto a personas que no son.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o acoso a lo sometida o ha sido sometida.

El acoso puede ser ascendente, descendente u horizontal.

Puede estar vehiculado o amplificado mediante las nuevas tecnologías, el ciberacoso.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una persona trabajadora por su orientación sexual, identidad o expresión de género:

- Mostrar conductas discriminatorias.
- Expresar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas.
- Utilizar humor LGTBifóbico.

- Despreciar el trabajo realizado por las personas.
- No respetar los derechos por parentesco cuando son parejas del mismo sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

#### 4.4. OTRAS DISCRIMINACIONES

Este protocolo también podrá utilizarse orientativamente para tratar y resolver situaciones de discriminación por otros motivos: origen, religión, nivel de ingresos, color de piel, estado civil, condición física o psíquica, edad, etc.

### 5. ÁMBITO DE PROTECCIÓN

---

Este protocolo es aplicable a todo el personal de la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A cualquiera que sea el tipo de contrato, el horario o la relación contractual con la empresa.

Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A pero se relacionen con ésta por razón de su trabajo (subcontratas, personal externo, etc.)

El acoso puede producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa).

Ninguna acción o situación de acoso será tolerada en ninguno de estos lugares ni circunstancias.

Por tanto, en aplicación de las obligaciones establecidas por la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las empresas externas contratadas por la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A serán informadas de la existencia de este protocolo.
2. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

En caso de que una persona de una empresa externa comunique a J. VIÑAS, SA que está siendo víctima de acoso por parte de una persona compañera de la misma empresa, J. VIÑAS, SA lo comunicará a la empresa externa para que apliquen sus protocolos.

### 6. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE TOT EL PERSONAL QUE FORMA PARTE DE LA EMPRESA.

---

La empresa SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA tiene la obligación de garantizar el derecho de todo su personal a trabajar en un entorno laboral saludable y la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral de cualquiera tipo, estableciendo los procedimientos necesarios para su prevención y sanción.

## 6.1. OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN

Las obligaciones de todo el personal con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o acoso por causa orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como los que puedan causarse por otras razones.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar en serio las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

## 6.2. OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir cualquier situación de acoso laboral mediante la sensibilización y comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de riesgos laborales, se articularán mecanismos para que puedan desempeñar las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad al respecto proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la ausencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico o acoso LGTBI+ u otras discriminaciones.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

## 6.3. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras tienen la obligación de:

- **Tratar a las demás personas con respeto.**

Todas las personas de la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, personas con mando, o bien subordinadas, clientela, personal de empresas proveedoras y personal de empresas externas.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas. Del mismo modo, es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona

se sienta incómoda, excluida o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás, etc.)

**- No ignorar estas situaciones.**

Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno cercano parece estar sufriendo estas situaciones, no debe ignorarse.

**- Informar sobre las situaciones de acoso que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.**

El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas debe ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

**- Cooperar en el proceso de instrucción por denuncia interna.**

Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y otras discriminaciones.

Todas las personas tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y no sufrir acoso de ningún tipo.

## 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

---

SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA se compromete a difundir este protocolo ya facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, especialmente, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantizará:

- La publicación del protocolo en castellano y catalán en la web de la empresa para que sea accesible a todas las personas y empresas interesadas.
- La difusión del protocolo para todas las personas que accedan a la empresa: plantilla, personas de empresas concurrentes, habituales o no, personal de ETT, personal en formación, etc. A través de códigos QR en los tabloneros de anuncios puedan descargar el presente protocolo, tanto en castellano como en catalán.
- Que las personas que se incorporen conozcan desde el inicio, sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de soporte y protección disponibles.
- Las indicaciones y orientaciones para todas las personas que pueden sufrir una situación de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad de género, o expresión de género estará disponible y accesible a todo el personal en los tabloneros de anuncios de la empresa.

SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, organizará y/o difundirá acciones de información, sensibilización y/o formación sobre:

- Definiciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, de identidad de género y expresión de género y otras discriminaciones.
- Política de prevención de los distintos tipos de acoso.
- Vías internas de resolución y acceso a los mecanismos de protección externos (administrativa y judicial).

Específicamente se realizarán acciones para estos tres niveles de personas:

- Las personas que se incorporen a la organización.
- Las personas con responsabilidades de dirección.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso (gestión de denuncias internas, mediación).

## 8. ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS

---

SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que pueden estar sufriendo esta situación y a las personas que no forman parte de la plantilla de la empresa, pero se relacionan por razón de su trabajo.

SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, de acuerdo con La representación de las personas trabajadoras, crea la figura de la PERSONA DE REFERENCIA, en la empresa hay dos:

LAURA GALLIFA del Departamento de RRHH, se puede localizar a través del teléfono 93.889 .32.14 ext-154, directamente en su puesto de trabajo del Despacho C/ Ermita Sant Francesc, 5 en el horario 9-14 y 15-18h o vía correo electrónico lgallifa@grupvinas.com

NÚRIA ROMERO del Departamento de RRHH, se puede localizar a través del teléfono 93.889 .32.14 ext-255, directamente en su puesto de trabajo del Despacho C/ Ermita Sant Francesc, 5 en el horario 8-17 o vía correo electrónico nromero@grupvinas.com

Estas personas son las responsables de recibir las quejas y/o denuncias de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y expresión de género o de otras discriminaciones, y figuras de referencia en relación a consultas e información, que ofrecerán también el apoyo necesario a la persona que considera que está recibiendo el acoso y le facilitarán información y asesoramiento de cómo proceder. Asimismo, en caso de que exista una comunicación de acoso, la empresa SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, crea un COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, para realizar las gestiones oportunas para realizar ante esta situación de acoso.

LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN, está formada por:

Dos personas del departamento de recursos humanos de la empresa y dos personas de entre el personal con cargo de delegado/a de prevención del comité de la empresa:

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

Las funciones de la COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN son:

- Donar soporte a la persona que realiza la denuncia para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, por orientación sexual, por expresión de género, por identidad de género o algún otro tipo de acoso.
- Facilitar información sobre las distintas opciones para resolver directamente el problema. Facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar de los derechos y obligaciones
- Facilitar otras vías de soporte y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema

Los nombramientos de las personas de referencia de la SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A se harán por 4 años con posibilidad de renovación.

## 9. DETECCIÓN Y ABORDAJE: VÍAS DE RESOLUCIÓN, PROTECCIÓN Y RESPUESTA

---

SALA DE DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, S.A, quiere reiterar que estas situaciones no deben ser toleradas bajo ninguna circunstancia y quiere apoyar a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

### 9.1. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO: PARA PERSONAS QUE CONSIDEREN QUE LO ESTÁN SUFRIENDO.

Existen diferentes vías de resolución, protección y respuesta ante una situación de acoso en el trabajo, de cualquier tipo.

Si te sientes acosado/a, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por razón de tu trabajo -compañeros/as, mandos, clientela, proveedores/as- aquí encontrarás algunas pautas para saber cómo actuar.

**1- Dirigirse directamente a la persona autora de los hechos:** acción directa. En primer lugar, procura resolver la situación hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas, verbalmente.

**2- Utilizar las vías internas de protección y resolución en el interior de la empresa.**

**Hay dos opciones:**

**2.1. Formular una queja y pedir soporte a la empresa para resolver esta situación. Formulación de una queja.**

En caso de que, por la razón que sea, te resulte difícil o imposible hablar directamente y en persona con la persona que te está molestando o si, a pesar de haber hablado, persiste en el mismo comportamiento, es muy importante que comuniques los hechos ya sea verbalmente o por escrito, y que lo hagas cuanto antes a las personas nombradas por SALA DESFER I MAGATZEM FRIGORÍFIC J. VIÑAS, SA de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, las que tienen la formación y las aptitudes necesarias para apoyarte en ese proceso. Las PERSONAS DE REFERENCIA a las que te puedes dirigir, son:

LAURA GALLIFA, del Departamento de RRHH, tel. 93.889.32.14 extensión 154 o correo electrónico lgallifa@grupvinas.com

NÚRIA ROMERO, del Departamento de RRHH, tel. 93.889.32.14 extensión 255 o correo electrónico nromero@grupvinas.com

**Análisis de los hechos: recogida de información**

Recibida la queja, la/s PERSONA DE REFERENCIA se entrevistará con la persona que se considera acosada sexualmente, por razón de sexo, psicológicamente, por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o por cualquier otro tipo de acoso, por tal de:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y el riesgo al que puedes estar expuesto/a).
- Informarse y asesorarse sobre los derechos y todas las opciones y acciones a emprender.

## **Mediación informal**

Este proceso no es siempre, ni en todos los casos, el adecuado (no lo es en aquellos casos en los que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria).

La persona de referencia intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- Ayudarte a comunicarte con la persona que está creando esta situación (redactar un escrito, mantener una conversación con ella).
- Dirigirse a esa persona en tu nombre; haciéndole saber que su comportamiento está molestando y es contrario a las normas de la empresa e informando de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Comunicar que, aunque la conversación es informal y confidencial, se realizará un seguimiento de la situación.

## **Resolución del conflicto:**

La resolución de una queja por acoso de cualquier tipo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esa persona.
- Tomar medidas para evitar otros casos de acoso.
- Ayudar a la persona a superar las consecuencias de cualquier tipo de acoso.
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si debe tomarse algún otro tipo de medidas.

Desde la fecha de la presentación de la queja hasta la intervención del proceso no deben pasar más de siete días laborables.

De forma anual se devengará al comité de seguridad y salud de la empresa los conflictos en los que se ha tenido que intervenir.

## **2.2. Presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación para que, en su caso, se sancione la conducta.**

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de una persona de referencia no son recomendables (por la gravedad de la situación), se han rechazado, o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, debe presentarse una denuncia interna y solicitar que se abra una investigación.

### **Presentación de una denuncia interna**

Debes comunicar los hechos por escrito a una de las personas de referencia o personas que forman parte de la Comisión de Investigación. La persona denunciante puede ser la misma afectada o cualquier otra persona de la empresa que sea testigo del posible acoso. No se aceptará la vía verbal como medio de denuncia de las sospechas del acoso laboral.

El escrito de la denuncia debe contener, como mínimo:

- a) Solicitante.
- b) Tipo de acoso.
- c) Datos de la persona afectada, puesto de trabajo y sección de la persona sitiada y de la persona sitiadora.
- d) Breve descripción de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia.
- e) Documentación en caso de que exista.
- f) Solicitud de la activación del protocolo de actuación ante una situación de acoso.
- g) Lugar y fecha.



Se admitirá como denuncia cualquier escrito que contenga los puntos indicados anteriormente.

La comisión/persona de referencia que recibe la denuncia deberá informar al denunciado del contenido de las acusaciones:

- Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento de la persona que asumirá la instrucción que será una de las personas de referencia a menos que la representación de personas trabajadoras pida que se pacte una solución alternativa.
- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora cómo y quién llevará a cabo la investigación (persona de referencia, comisión de investigación, etc.).

### **Procedimiento**

La persona de referencia o comisión de investigación asumirán la instrucción de los hechos, salvo alguna de estas personas sea la denunciada o que, por parte de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, justificadamente se asigne a otra persona. Se deberá elaborar un informe escrito en el que se exprese si existen evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso psicológico, acoso por orientación sexual, por identidad de género, de expresión de género o cualquier otro tipo de acoso.

Para ello se deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o compañera durante todo el proceso)
- Entrevistar a los posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso)
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, sea la persona de referencia o un compañero o compañera)

Si es necesario, puede asesorarse con profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. Aunque no se aceptará su comparecencia durante el proceso de entrevistas.

El personal técnico del servicio de prevención, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud, serán escuchados en esta investigación.

La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias o de acoso, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación o acoso. La instrucción debe acabar con una decisión y debe incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quien se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, a qué conclusiones debe llegar la persona o comisión que ha realizado la investigación.

Las entrevistas serán grabadas en audio y conservadas durante todo el proceso y hasta un año después de que éste se haya cerrado por si se reclaman de forma judicial o vía Inspección de trabajo, posterior a este plazo, serán destruidas.

## **Medidas provisionales durante la instrucción**

Durante el proceso de instrucción, deberá considerar si es necesario:

- Tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la presuntamente acosadora
- Intentar limitar los contactos durante la investigación
- Facilitar soporte y asesoramiento
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad

## **Toma de decisiones: Resolución**

La comisión de investigación elaborará un informe escrito dirigido a la Dirección de la empresa en el que exprese si existen evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso laboral.

En caso de que se evidencie que ha habido algún tipo de acoso laboral, se deberá:

- Decidir las sanciones y otras medidas disciplinarias que se impondrán a la persona acosadora.
- Identificar las posibles vías de resolución para solucionar la situación.
- Preparar un informe escrito y comunicar el resultado a las partes. Se informará de las acciones correctivas, sanciones, etc., a ambas partes, así como del derecho a recurrir en caso de que no se esté de acuerdo con la decisión final.
- Incluir una síntesis de los hechos en la decisión.

## **3- Tomar acciones legales por vías externas: Dirigirse a la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o a la vía judicial para la protección de sus derechos.**

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo), interponiendo una denuncia o vía judicial a través del orden social (interponiendo una demanda) o mediante el orden penal (presentando una querrela) para proteger los derechos.

La oportunidad o conveniencia de optar por esta vía, dependerá de diferentes factores, entre los que cabe considerar:

- La gravedad y alcance del incidente o incidentes.
- La posición de la persona que está creando la situación (presunta acosadora) en relación a la persona acosada (si existen diferencias importantes de poder, estatus, etc.).
- Si es la primera vez que se han producido o se habían producido con anterioridad más incidentes de este tipo.
- Y sobre todo, la voluntad de la persona que sufre la situación de utilizar vías externas.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito es necesario acudir a la vía penal. En estos supuestos es importante buscar asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones especializadas en estos temas pueden facilitarte también información, apoyo y asistencia.

Es necesario enfatizar que utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar otra.

## 9.2. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO: TESTIGOS.

Si observas que otra persona, sea de la empresa o no, se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva hacia otra, o si alguien en tu entorno cercano te parece estar sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. En este apartado encontrarás las pautas de actuación para saber cómo actuar.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, por orientación sexual, por identidad o expresión de género o cualquier tipo de acoso, sin que necesariamente deba ser el objeto directo de esa conducta, puede y debe denunciar.

1- Advertir a la persona que está creando esta situación de que su comportamiento es inadecuado.

En la medida de lo posible, es importante advertir a la persona que provoca el acoso de que su comportamiento es inaceptable y que se denunciará si no finaliza.

2- Apoyar a la persona que sufre esta situación.

En la medida de lo posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso continúa, se recomienda que la persona afectada lo ponga en conocimiento de la persona de referencia y solicite asistencia.

3- Informar a la empresa / pedir apoyo a la empresa / presentar una queja o denuncia interna.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso del tipo que sea sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta tiene derecho a presentar una queja o denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución previsto en el presente protocolo.

## 10. GARANTÍAS DEL PROCESO, SANCIONES Y TÉRMINOS

---

Todas las quejas y denuncias internas deben tratarse con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad. Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deben actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones.

Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso laboral, psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género u otras, se tratará de forma que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, teniendo el carácter de confidencial y, por tanto, sólo podrá acceder a esta información el personal que intervenga directamente en la investigación. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

La persona que presenta una queja o denuncia tiene el derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
- Recibir un tratamiento justo.

La persona acusada de acoso sexual o por razón de sexo o por orientación sexual o por identidad o por expresión de género o psicológico o de cualquier otro tipo de acoso tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/denuncia.
- Defenderse.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

Desde la fecha de la presentación de la queja hasta la intervención del proceso no deben pasar más de siete días laborables.

La duración de todo el proceso no será superior a los noventa días y siempre en función de la complejidad del caso (número de personas entrevistadas, documentación solicitada, etc.). Si fuera necesario un plazo mayor debería consensuarse con la comisión de investigación, exponiendo y comunicando a ambas partes los motivos y el plazo previsto para el cierre del proceso.

### **Sanciones**

El acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad de género o por expresión de género o por actos discriminatorios está explícitamente prohibido por este protocolo y se tratará como una infracción disciplinaria que pueden ser valorados como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

El acoso sexual de intercambio o vertical será siempre una falta muy grave, ya que existe gran parte de indefensión de la persona acosada y un abuso de poder o autoridad por parte de la persona acosadora.

Las conductas de represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de orientación sexual, identidad o expresión de género o contra una persona que ha colaborado en la investigación, constituyen una falta muy grave.

## 11. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

---

De forma anual se realizará un seguimiento del funcionamiento del protocolo y con el último comité de seguridad y salud que se haga al año se expondrán las denuncias de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, por identidad de género o por expresión de género o por otros motivos y su resolución, que hayan podido darse. También se hará mención de personas que hayan protagonizado quejas en este aspecto para que quede constancia.

Si el comité de seguridad y salud de la empresa cree conveniente realizar alguna revisión del contenido del protocolo de acoso, se expondrá en el siguiente comité de empresa para valorar las modificaciones propuestas.

## 12. RECURSOS, INFORMACIÓN Y SERVICIOS DE ATENCIÓN

---

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Los trabajadores pueden presentar denuncia en la Inspección de Trabajo o plantear una demanda en el juzgado de lo social reclamando, según los casos, el derecho de devolver a las condiciones anteriores a los actos discriminatorios o a la resolución laboral con derecho a indemnización.

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

- Centres de Seguretat i Salut del Departament de Treball

[www.gencat.cat/treball](http://www.gencat.cat/treball)

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

<http://www.insst.es>

Ambos organismos son centros de referencia en temas de salud laboral.

Información y formación en redes:

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

- Formación en diversidad LGTBI para las empresas <https://www.formaciodiversitat.cat/>

- Generalitat de Catalunya, Departament de Treball

[https://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/ci/aturem-assetjament-laboral/](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>