

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ  
I ACTUACIÓ DAVANT DE  
L'ASSETJAMENT  
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

**WORLD TRADE CENTER BARCELONA, SA  
SME**



**World Trade Center  
Barcelona**

# ÍNDEX

<b>1. COMPROMÍS DEL WTCB AMB LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	<b>3</b>
<b>2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	<b>4</b>
<b>2.1. LA TUTELA PREVENTIVA DAVANT DE L'ASSETJAMENT</b>	<b>4</b>
<b>2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe</b>	<b>4</b>
<b>2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2.1.- Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2.2.- Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe</b>	<b>6</b>
<b>2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ</b>	<b>8</b>
<b>2.2.1 Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu</b>	<b>8</b>
<b>2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament</b>	<b>10</b>
<b>2.2.3. Seguiment</b>	<b>11</b>
<b>3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>11</b>
<b>4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA</b>	<b>13</b>

## 1. COMPROMÍS DEL WTCB AMB LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Amb aquest protocol, el WTCB manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, el WTCB vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, de manera que informa de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, tot i que no tenen una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que duen a terme pràctiques no laborals o les que fan tasques de voluntariat.

Així mateix, el WTCB assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència d'aquest protocol i també indica la necessitat de complir-lo estrictament a les empreses a les quals desplaça el personal propi, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa al WTCB.

Quan la presumpta persona assetjadora quedi fora del poder de direcció de l'empresa i, per tant, el WTCB no pugui aplicar el procediment completament, el WTCB es dirigirà a l'empresa competent per tal que solucioni el problema i, si escau, sancioni la persona responsable, tot advertint-la que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses pot finalitzar.

El protocol és aplicable a les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta:

- a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) als llocs on es paga la persona treballadora, on aquesta fa el seu descans o menja o bé on utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c) en els desplaçaments, viatges, actes o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les que es fan mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) en l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol executa tot allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

A aquest efecte, el WTCB, en comprometre's amb les mesures que componen aquest protocol, manifesta i publicita la voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament –sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa– com en la difusió de bones pràctiques i la implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i les denúncies que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per pronunciar-se segons sigui procedent en cada cas.

Barcelona, 12 de setembre de 2023.

## **2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

Amb la finalitat d'acomplir el compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, el WTCB implanta un procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com es pot actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui ser constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per això, aquest protocol uneix els tres tipus de mesures establerts a l'apartat 7 de l'annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA DAVANT DE L'ASSETJAMENT**

#### **2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe**

El WTCB formalitza la declaració de principis següent, per tal de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no són tolerables a l'organització.

Aquest procediment és aplicable a qualsevol comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar al WTCB.

En implantar aquest procediment, el WTCB assumeix el compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però, així i tot, serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sempre generen una afectació a la dignitat de qui els pateix i són constitutius de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit del WTCB no es permeten ni es toleren conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'empresa sancionerà tant la persona que incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tothom que compon el WTCB, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis i, en especial, s'ha d'abstenir de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat i la intimitat i al principi d'igualtat i no-discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, qualsevol treballador o treballadora que cregui que és assetjat o assetjada o tingui coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe disposa de la possibilitat d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid, mitjançant una queixa o denúncia, amb l'objectiu de l'erradicació i la reparació dels efectes.

Un cop instruït l'expedient informatiu corresponent, si es confirma la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, el WTCB sancionarà a qui correspongui, tot comproment-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència i de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.

## **2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe**

### **2.1.2.1.- Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual**

#### **Definició d'assetjament sexual**

Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquest protocol l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considera discriminatori.

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

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, poden ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

#### **Conductes verbals:**

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

#### **Conductes no verbals:**

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

#### **Comportaments físics:**

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

## **Assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual**

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual, que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, l'ocupació continuada, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora és aquella que tingui poder, ja sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o una condició de treball.

## **Assetjament sexual ambiental**

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

### **2.1.2.2.- Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe**

#### **Definició d'assetjament per raó de sexe**

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

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

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

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no sigui un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir relació amb el fet que la víctima sigui una dona o amb circumstàncies que biològicament només poden afectar les dones (embaràs, maternitat, lactància natural), o estar relacionat amb les funcions reproductives i de cures que, com a conseqüència de la discriminació social, es presumeixen inherents a les dones. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones; per exemple un treballador home al qual s'assetja perquè es dedica a la cura de menors o de persones amb dependència.

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

## **Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe**

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitador, les conductes següents són una sèrie d'actuacions concretes que, com que compleixen els requisits manifestats en el punt anterior, poden arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball si es produeixen de manera reiterada.

### **Atacs amb mesures organitzatives**

1. Jutjar la tasca de la persona de manera ofensiva o amagar-ne els esforços i les habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar-li cap tasca o assignar-n'hi sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per fer la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la que es posseeix.
6. Donar ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robar pertinences, documents o eines de treball; esborrar fitxers de l'ordinador; manipular les eines de treball tot causant-li un perjudici; etc.
8. Proferir amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
9. Manipular, ocultar o tornar la correspondència, les trucades, els missatges, etc. de la persona.
10. Negar o posar dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

### **Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o la destinatària**

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

### **Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima**

1. Fer amenaces i agressions físiques.
2. Expressar amenaces verbals o per escrit.
3. Proferir crits o insults.
4. Fer trucades telefòniques atemorint la víctima.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.

### **Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional**

1. Manipular la reputació personal o professional a través dels rumors, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics o intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Fer burles dels gestos, la veu, l'aparença física o les discapacitats; posar malnoms; etc.
4. Fer crítiques a la nacionalitat, les actituds i les creences polítiques o religioses, a la vida privada, etc.

## 2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica, les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són els següents:



El procediment que se segueix és el següent:

### 2.2.1 Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

1r) L'empresa designa el/la director/a com a persona instructora perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina, la investigui i en faci el seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent la persona designada pel/per la director/a, a aquest efecte. Als efectes oportuns cal informar totes les persones que prestin serveis a l'organització d'aquesta designació i expressar de manera clara i concisa com es poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.



2n) Les denúncies no poden ser anònimes i les pot presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

3r) L'adreça de correu electrònic on es poden presentar les queixes o denúncies d'actes discriminatoris, assetjament sexual o per raó de sexe és [CANALDENUNCIAS@WTCBARCELONA.ES](mailto:CANALDENUNCIAS@WTCBARCELONA.ES). Només té accés als correus que es remetin a aquests efectes la persona designada per tramitar el protocol.

4t) Les denúncies o queixes igualment es poden presentar en paper i en un sobre tancat. A aquest efecte, la bústia de correu on es poden dipositar aquestes denúncies o queixes està ubicada al Moll de Barcelona, s/n, edifici Est 1a Planta, 08039 – Barcelona (Espanya).

5è) S'ha de garantir la confidencialitat sigui quina sigui la forma en què es tramitin les denúncies. Un cop rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la dona un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6è) Una vegada rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activa el procediment per tramitar-la. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi ha de tenir presumpció de veracitat.

7è) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament ha de dur a terme una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en què ha de sentir les persones afectades i els testimonis que es proposin i requerir la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb tota la diligència possible.

En tot cas, es garanteix la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa, en cas que hi hagués algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'ha d'abstenir d'actuar i ho ha de comunicar a l'empresa perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, es pot sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de la persona esmentada.

8è) Durant la tramitació de l'expedient, es dona primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal o sindical de les persones treballadores, que haurà de guardar secret sobre la informació a què tingui accés.

9è) El procediment ha de ser tan àgil i eficaç com sigui possible i ha de protegir en tot cas la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment cal mantenir una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes s'han de dur a terme amb tacte i amb el respecte degut, tant cap a la part denunciada, la víctima (que en cap cas pot rebre un tracte desfavorable per aquest motiu), com cap a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es pot presumir. Totes les persones que intervinguin en el procés tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat i de guardar secret sobre tota la informació a què tinguin accés.

10è) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'empresa ha d'adoptar les mesures cautelars necessàries que condueixin al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions

laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció del WTCB ha de separar la presumpta persona assetjadora de la víctima.

11è) Un cop s'hagi acabat la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient ha d'elaborar un informe on es recullin els fets, els testimonis i les proves practicades o demanades i ha de concloure si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'informe la persona instructora ha d'instar l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes i, fins i tot, en cas que sigui molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, cal fer constar a l'informe que de la prova expressament practicada no s'aprecia la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no haver-hi assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte, que, si continua repetint-se en el temps, pot acabar derivant en assetjament, ho ha de comunicar igualment a la direcció de l'empresa, alhora que ha de suggerir l'adopció de les mesures que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

12è) Cap de les actuacions impedeix que les persones implicades puguin sol·licitar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.

### **2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament**

Una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, la direcció del WTCB ha d'adoptar les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, tenint en compte que és l'única capacitada per decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada s'ha de comunicar per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

Si la persona instructora coincideix amb la persona que ostenta la direcció del WTCB, s'han de nomenar tres persones, ja siguin persones empleades del WTCB si és el cas, col·laboradors externs o membres del Consell d'Administració del WTCB, per valorar la instrucció duta a terme. Entre aquestes persones hi ha d'haver equitat entre homes i dones.

A més a més, la decisió finalment adoptada a l'expedient s'ha de comunicar també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es poden donar dades personals i cal utilitzar els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció del WTCB ha de fer els passos següents:

- a) Arxivar les actuacions i aixecar-ne acta.
- b) Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments fets per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa, entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit es poden assenyalar les següents:
  - a. Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc, torn o horari. En cap cas no es pot obligar la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
  - b. Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sanciona la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions

que es preveu al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, a l'article 54 E.T.

Entre les sancions que es pot considerar aplicar a la persona agressora, es tenen en compte les següents:

1. el trasllat, el desplaçament o el canvi de lloc, jornada o ubicació;
2. la suspensió de sou i feina;
3. la limitació temporal per ascendir;
4. l'acomiadament disciplinari.

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció del WTCB ha de mantenir un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori a la feina (si és una suspensió) o en el seu nou lloc de treball, en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre, i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no s'acaba amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'empresa.

La direcció del WTCB ha d'adoptar les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçar les accions formatives i de sensibilització i dur a terme actuacions de protecció de la seguretat i la salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

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

### **2.2.3. Seguiment**

Un cop s'hagi tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa ha de fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment o el resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment cal fer l'informe oportú, que ha de recollir la proposta de mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i analitzar també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau. Aquest informe s'ha de remetre a la direcció de l'empresa per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

## **3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR**

El contingut d'aquest protocol és de compliment obligat i entrarà en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa a través dels mitjans oportuns (correu electrònic, intranet de l'empresa, publicació al tauler d'anuncis, per escrit o qualsevol altre mitjà que serveixi per a aquest objecte) i es

mantindrà vigent de manera indefinida, excepte quan se'n redacti una nova actualització.

No obstant això, cal fer una revisió i adequació del protocol en els casos següents:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Quan es posi de manifest la falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball i l'organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

**Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar el cas, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.**

## 4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

### I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament
- D'altres (especifiqueu):

### II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:  
Cognoms:  
DNI:  
Càrrec:  
Tipus de contracte / vinculació laboral:  
Telèfon:  
Correu electrònic:  
Domicili als efectes de notificacions:

### III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:  
Grup/categoria professional o càrrec:  
Centre de treball:  
Nom de l'empresa:

### IV. Descripció dels fets

Cal incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, incloent-hi les dates en què van tenir lloc els fets, sempre que sigui possible:

### V. Testimonis o proves

En cas que hi hagi testimonis, indiqueu-ne el nom i els cognoms:  
Adjunteu qualsevol mitjà de prova que es consideri oportú (indiqueu quins):

## VI. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDIQUEU SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) contra (IDENTIFIQUEU LA PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst al protocol:

Lloc i data:

Signatura de la persona

**A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe al WTCB.**