

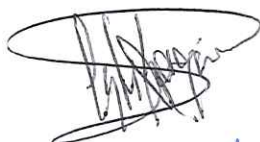


**Advanced  
Forging  
Solutions**  
*Since 1652*

Protocol per a la prevenció de  
l'assetjament sexual i per raó de sexe

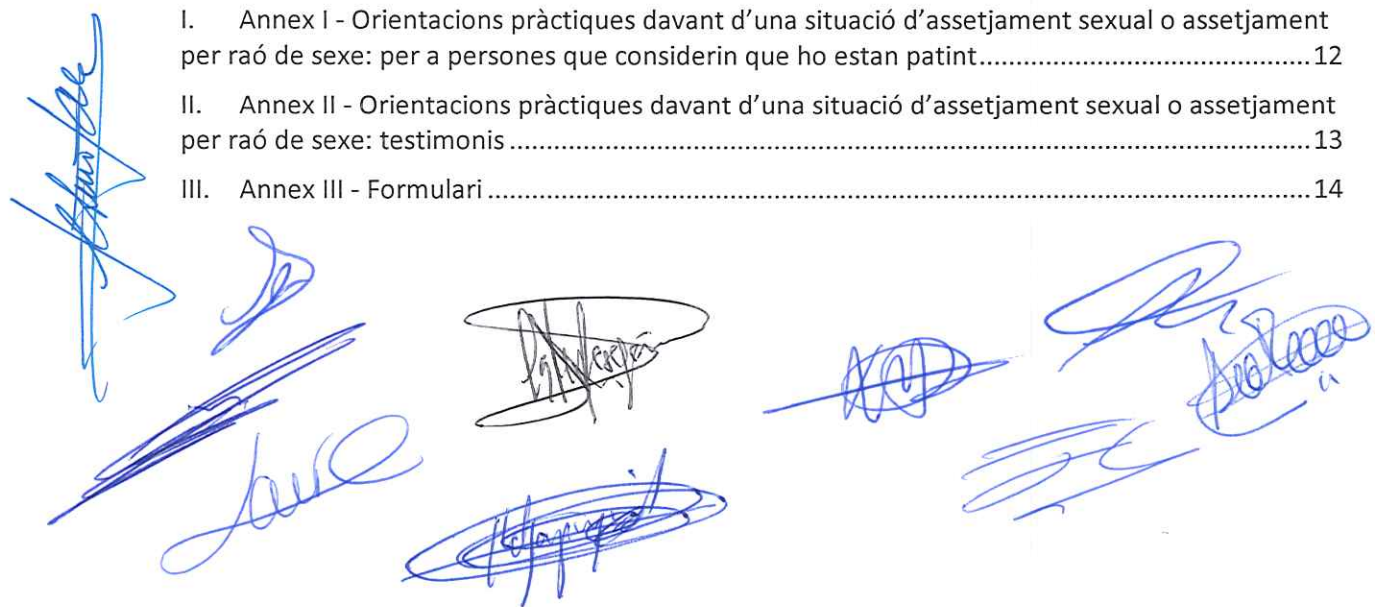
COMERCIAL DE LA FORJA SAU  
(COMFORSA)

Octubre 2022



Índex

I.	Identificació .....	2
II.	Introducció .....	2
III.	Declaració institucional .....	2
IV.	Definicions .....	2
4.1	Assetjament sexual.....	2
4.2	Assetjament per raó de sexe .....	3
4.3	Tipologia d'assetjament sexual i/o per raó de sexe .....	4
V.	Objectiu del Protocol.....	4
VI.	Àmbit de la protecció i aplicació .....	5
VII.	Obligacions .....	5
7.1	De la Direcció de l'empresa.....	5
7.2	De la Representació de les persones treballadores .....	5
7.3	De la Comissió d'Igualtat .....	6
7.4	De la(les) persona(es) Referent(s).....	6
7.5	De les Persones treballadores .....	6
VIII.	Persones de referència .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
IX.	Procediment d'actuació.....	7
9.1	Comunicació de la situació .....	7
9.2	Anàlisi de la situació .....	8
9.3	Investigació de la situació.....	9
9.4	Diagnòstic de la situació .....	9
9.5	Mesures cautelars .....	9
9.6	Resolució.....	9
9.7	Seguiment del Protocol .....	10
X.	Garanties del procés i terminis.....	10
XI.	Sancions i accions correctives .....	11
XII.	Informació, sensibilització i formació.....	11
I.	Annex I - Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe: per a persones que considerin que ho estan patint.....	12
II.	Annex II - Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe: testimonis .....	13
III.	Annex III - Formulari .....	14



## I. Identificació

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, versió 0. Entrada en vigor: 4 d'octubre i vigència fins a 3 d'octubre de 2026.

## II. Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives nacionals i internacionals. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Tanmateix, la Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes i l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recullen expressament que *"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per la seva prevenció i per respondre a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte del mateix."* Tanmateix la Llei 5/2008 de 24 d'abril en l'àmbit de Catalunya menciona la violència cap a les dones a l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

## III. Declaració institucional

Comforsa es compromet a crear, promoure i mantenir un entorn laboral saludable, respectuós i lliure de situacions de discriminació o assetjament. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

D'acord amb aquests principis, Comforsa declara que l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap concepte (no han de ser ignorats i seran degudament sancionats).

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

## IV. Definicions

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són un fenomen social de múltiples i diferents dimensions: són una forma de discriminació, motivada pel sexe d'una persona, contrària al principi d'igualtat entre dones i homes; són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones; una manifestació de la violència de gènere i un risc psicosocial per a la salut i la seguretat a la feina (LO 3/2007, art.7).

### 4.1 Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi

l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7, LO 3/2007).

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitador, es detallen alguns comportaments que, per sí sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

**Verbal:**

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer acudits i 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 o preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les possibilitats habilitats / capacitats sexuals.
- Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona que les rep hagi manifestat que li resulten no desitjades i inoportunes.

**No verbal:**

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic o per d'altres vies de contingut sexual de caràcter ofensiu.

**Físic:**

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament, quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat.

**4.2 Assetjament per raó de sexe**

Qualsevol comportament realitzat 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 (art. 7, LO 3/2007).

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora pel fet d'esser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe). A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitador:

- Conductes discriminatòries pel fet d'esser una dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a una persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir el treball realitzat per les dones.
- Ridiculitzar a les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre

- sexe (per exemple infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

Hi ha conductes genèriques o individuals, que poden constituir també assetjament per raó de sexe, per exemple les que es produeixen per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per exemple:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar el seu treball o impedir -deliberadament- l'accés als mitjans adequats per a realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

#### 4.3 Tipologia d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es pot manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per a ésser qualificat d'assetjament. D'altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ésser considerades assetjament.

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

**L'assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament dirigit a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Les conductes d'assetjament es poden produir a nivell horitzontal (entre persones del mateix nivell jeràrquic), vertical descendent (persones amb més nivell jeràrquic) o vertical ascendent (persones amb menor nivell jeràrquic).

#### V. Objectiu del Protocol

L'objectiu d'aquest Protocol és sensibilitzar a totes les persones de l'empresa i facilitar informació i orientació per a conèixer i entendre què és l'assetjament sexual i per raó de sexe, com prevenir-lo i com articular vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'empresa.

Es tracta d'un document marc que faciliti la integració del tracte de respecte i canalitzi les situacions que no s'adeqüin a aquest criteri.

## VI. Àmbit de la protecció i aplicació

Aquest Protocol vincula i estableix mecanismes d'aplicació per la protecció de les persones que treballen a l'empresa i també a les persones que no en formen part però es relacionen amb l'empresa per causes laborals.

Si la situació d'assetjament es produeix entre personal laboral de Comforsa i d'una empresa externa que comparteix el lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'actuació establert en aquest Protocol, si bé l'adopció de mesures correctores es farà de forma coordinada entre les empreses afectades.

Tanmateix, abasta a les situacions que es pugin donar en qualsevol lloc o moment en el que les persones es trobin per raons laborals (viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i per raó de sexe no es tolerarà en cap lloc o circumstància i aquest Protocol articula la protecció d'aquestes situacions.

## VII. Obligacions

### 7.1 De la Direcció de l'empresa

Obligacions de les persones amb responsabilitats de direcció:

- Difondre el protocol a través de la Comissió d'Igualtat i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el personal, en especial, per l'equip directiu per a contribuir a crear major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Tractar a totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin esser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i animar a que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar a la persona referent sobre queixes rebudes.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Garantir que no s'admetran represàlies contra la persona assetjada que presenti una queixa o denúncia interna o contra les persones que hi participin d'alguna manera en el procés de resolució (principi d'indemnitat).
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts vigilat l'aplicació d'aquest Protocol i proposar mecanismes per a modificar els procediments, si és necessari.

### 7.2 De la Representació de les persones treballadores

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i participar en l'elaboració i seguiment del protocol mitjançant la seva participació en la Comissió d'Igualtat.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin patir aquesta situació.
- Garantir l'aplicació efectiva de les vies d'actuació i resolució definides al protocol, garantint la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en

- actuacions contra conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Garantir el deure de confidencialitat.

### 7.3 De la Comissió d'Igualtat

- Redactar i divulgar el Protocol de prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Difondre el circuit de tractament i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins l'empresa.
- Garantir el compromís i la formació en matèria d'igualtat i de prevenció i protecció de l'assetjament de les persones que formen part de la Comissió.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts vigilat l'aplicació d'aquest protocol i proposant mecanismes per a modificar els procediments si és necessari.

### 7.4 De la Comissió Instructora

- Atendre, escoltar i assistir a la persona que realitza la queixa per a identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o per raó de sexe.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions. Facilitar d'altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.) en el cas que siguin necessàries.
- Facilitar informació sobre la via d'actuació establerta al protocol que ajudi a protegir i resoldre la situació. Facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Informar dels seus drets i obligacions
- En el cas de les queixes o denúncies:
  - Rebre les queixes o denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe.
  - Obrir expedient informatiu previ.
  - Oferir entrevista a la persona objecte de la queixa o denúncia.
  - Tramitar l'obtenció d'informació i el contrast: entrevista amb la persona afectada, el seu entorn, comandaments.
  - Establir un diagnòstic inicial d'indicis, amb informe a la Direcció per si procedeix obrir un expedient sancionador o proposar alguna mesura de reforç preventiu.
  - Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat, mantenint un registre anonimitzat de les mateixes, del que informarà a la Comissió.

### 7.5 De les Persones treballadores

Les persones treballadores tenen un paper decisiu per a crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Han de contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat en el tema i a garantir una conducta pròpia que no sigui ofensiva. Son obligacions de les persones treballadores:

- L'obligació de tractar a tothom amb respecte: Totes les persones de Comforsa tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte a companys i companyes, comandaments, persones subordinades, clientela i a les persones proveïdores.

- L'obligació de no ignorar aquestes situacions, d'informar i comunicar a la comissió instructora.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia interna: totes les persones que foment part de l'empresa tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- El deure de confidencialitat.

## VIII. Comissió Instructora

Les persones referents per a rebre les queixes i denúncies que es produeixin són:

- Lucia Barrientos Silva; Tècnica de RRHH.
  - [lbarrientos@comforsa.com](mailto:lbarrientos@comforsa.com)
  - 687.06.63.21
- Xavier Rodriguez Maureta; Operari forja de Comforsa 2 i president del Comitè Comforsa.
  - [fxrodriguez@ccoo.cat](mailto:fxrodriguez@ccoo.cat)
  - 676.67.24.02

Es preveuen dues persones com a suplents per al cas que les persones que formen la Comissió Instructora no estiguin disponibles. Aquestes són:

- Laura Espelt Estragués; Tècnica de planificació i logística de Comforsa 4;
  - [lespelt@comforsa.com](mailto:lespelt@comforsa.com);
  - 610 86 11 23
- Ricard Morera Ruiz; Operari d'acabats de Comforsa 3 i membre de Comitè d'empresa.
  - [Ricky2216@gmx.es](mailto:Ricky2216@gmx.es)
  - 626.45.95.24

## IX. Procediment d'actuació

El procediment d'actuació es regirà pels principis de rapidesa i confidencialitat, garantint i protegint la intimitat i la dignitat de totes les persones involucrades.

### 9.1 Comunicació de la situació

Davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe es poden posar en marxa dues vies d'acció:

**Acció directa:** La persona que pateix la situació o qualsevol altra que sigui testimoni, li expressa clarament i de manera directa a qui mostra aquests comportaments, el rebuig de les seves actituds, pretensions i comentaris, que considera ofensius i li demana explícitament que aturi aquest comportament.

**Acció indirecta:** La persona que pateix la situació o qualsevol persona que sigui coneixedora i/o testimoni dels fets, haurà d'informar a la Comissió instructora. Serà aquesta comissió qui atindrà la situació i valorarà la via d'actuació.



No hi ha un termini per a informar dels fets, sent conscients que per l'impacte emocional que comporten sovint es fa difícil comunicar-ho immediatament. No obstant, és important informar a la comissió instructora tan aviat sigui possible, ja que això permet més celeritat i objectivitat dels fets.

## 9.2 Anàlisi de la situació

### Procediment informal

Un cop informats els fets, la comissió instructora s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada i amb les persones de l'entorn que consideri oportú amb l'objectiu de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'existència indiciària d'assetjament o l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

La comissió instructora contactarà amb la persona acusada per a informar-la del comportament contrari a les normes de l'empresa. També s'haurà d'informar de les conseqüències de continuar amb la presumpta actitud assetjadora. Davant d'aquesta situació, si la persona acusada reconeix els fets i sol·licita disculpar els fets, la comissió instructora, valorant la gravetat dels fets i riscos associats, instarà a les parts a dur a terme una mediació informal, donant fi al procediment. En cap cas es farà proposta de resolució per via de la mediació en els casos greus o en els que la persona que presenta la queixa no accedeix de manera voluntària.

De totes les actuacions realitzades quedarà constància escrita. Durant tot el procediment informal les parts implicades podran sol·licitar l'assistència d'un membre del comitè d'empresa. En un termini de 10 dies laborables, la comissió instructora elaborarà un informe amb el resultat de la instrucció i amb les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura del procediment formal. La Direcció prendrà una decisió al respecte en base a l'informe elaborat.

### Procediment formal

Quan els intents per solucionar la situació amb el suport de la comissió instructora no són recomanables per la gravetat dels fets, han estat rebutjats o quan el resultat de la mediació ha estat insatisfactori, serà necessari presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació de la situació.

La persona demandant o qualsevol persona que tingui coneixement d'algun acte d'assetjament podrà denunciar els fets. La denúncia interna necessàriament haurà de realitzar-se per escrit (veure Annex III) i ha d'incorporar:

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

La comissió instructora, com a receptora de la denúncia, haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció.

- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui durà a terme la investigació.
- Informar a la Direcció de RRHH.

### 9.3 Investigació de la situació

Per a investigar la situació es podran dur a terme diferents entrevistes amb profunditat amb les persones que han denunciat la situació, possibles testimonis, persona denunciada, professionals externs (si és necessari). Tanmateix es podran utilitzar aquells mitjans que legalment puguin ajudar a clarificar la investigació. L'objectiu de la investigació és clarificar els fets denunciats i la determinació objectiva dels fets.

Al llarg del procés d'anàlisi i posterior diagnòstic es considerarà la necessitat o no de dur a terme mesures preventives de protecció prioritzant aquelles que afavoreixin a la persona presumptament assetjada. També és necessari garantir la confidencialitat en el procés.

### 9.4 Diagnòstic de la situació

La comissió instructora realitzarà un informe que inclourà un relat dels fets així com una relació de les actuacions dutes a terme, a través del qual s'elaborarà el diagnòstic que determini l'existència o no d'indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe.

### 9.5 Mesures cautelars

Si així es considera necessari i fins el tancament del procediment, un cop verificats els indicis d'assetjament, es podrà determinar la separació de la víctima i la persona presumptament assetjadora així com d'altres mesures que s'estimin oportunes i proporcionades i que no suposin cap perjudici a la persona denunciant.

### 9.6 Resolució

En el termini de 15 dies laborables la comissió instructora elaborarà un informe amb les seves conclusions. En casos degudament acreditats per la seva complexitat el termini es podrà ampliar fins a un màxim de 30 dies laborables.

El diagnòstic s'entregarà a la Direcció de RRHH, que avaluarà la investigació, les proves, el propi diagnòstic i prendrà les decisions oportunes. Els casos (de manera anònima) es presentaran a la Comissió d'Igualtat.

Després de la valoració del diagnòstic es poden produir tres resolucions:

1. **Arxiu i desestimació del cas:** les evidències indiquen que no s'ha produït l'assetjament sexual o per raó de sexe o no hi ha suficients evidències per a provar-ho.
2. **Tancament per avenença** després de mediació.
3. **Proposta d'inici d'obertura d'expedient contradictori:** Recursos Humans iniciarà la tramitació d'un expedient contradictori tenint en compte el diagnòstic elaborat i l'anàlisi de

la situació. Tanmateix, la persona que es mostri disconforme amb la decisió empresarial, o quan es desestimi el cas per manca d'indicis, podrà procedir a la denúncia de tal situació davant de la jurisdicció pertinent.

S'informarà als delegats/ades de Prevenció, que, com indica la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, han de rebre informació de totes les circumstàncies que poden afectar a la salut de les persones treballadores.

Les denúncies o declaracions que es demostrin com a no honestes o falses podran ser constitutives d'actuacions disciplinàries.

### 9.7 Seguiment del Protocol

La comissió instructora s'haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- S'adopten mesures per a evitar d'altres casos.
- S'ajuda a la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es traspassen els informes del cas per a la seva custòdia a la Direcció de RRHH i anualment es transmet informe a la Comissió d'Igualtat.

## X. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies es tractaran amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

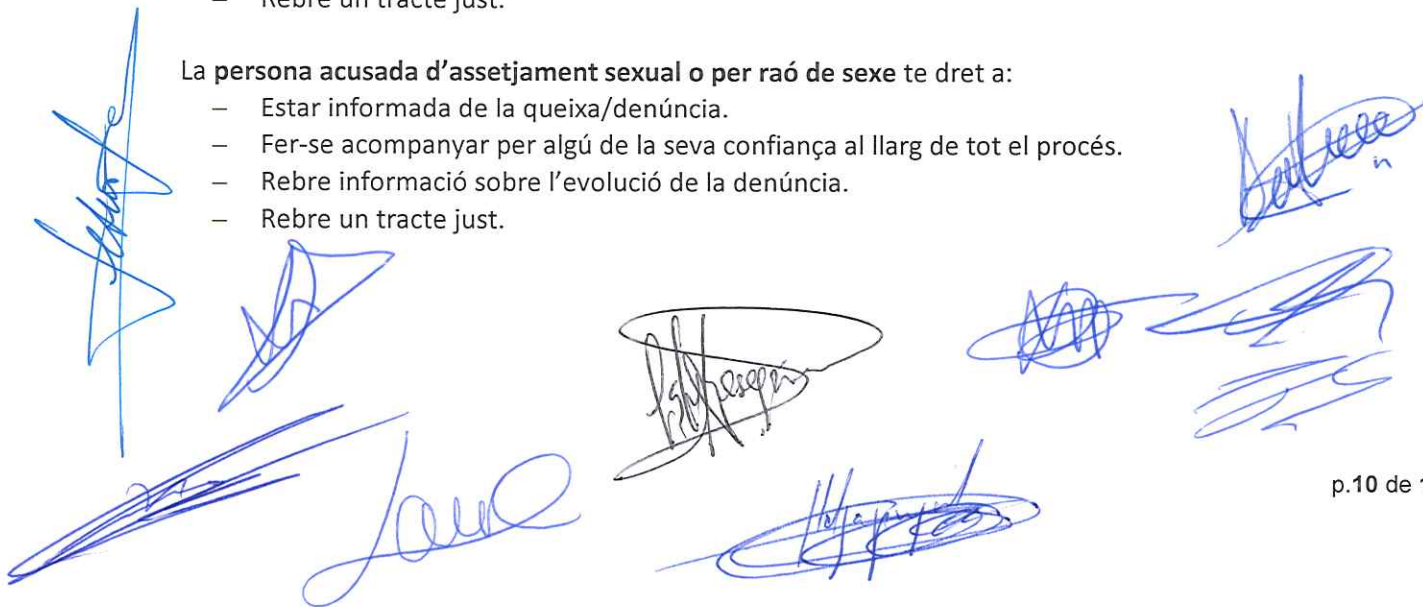
Al llarg de totes les fases del procediment previst, les persones que intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe es tractaran de manera que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

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

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

La persona acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe té dret a:

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



## XI. Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden valorar com una falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu perquè existeix una gran 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 per assetjament sexual o per raó de sexe o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueix una falta molt greu.

## XII. Informació, sensibilització i formació

Comforsa es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla i, especialment, a l'equip directiu per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Comforsa d'acord amb la representació de les persones treballadores a través de la comissió d'igualtat, garantirà que:

- S'informarà de totes les actualitzacions del protocol a totes les persones treballadores.
- Les persones que s'incorporin coneguin des d'un principi els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de recolzament i protecció disponibles, que hi seran contemplats dins del Manual i el pla d'acollida.
- El protocol i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tota la plantilla al taulell d'anuncis.

Comforsa d'acord amb la comissió d'igualtat, organitzarà accions específiques de formació sobre:

- Què és assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

Específicament, es realitzaran accions pels següents col·lectius:

- Les persones que s'incorporaran a l'Organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.
- Les persones amb personal a càrrec.
- Les persones de la Comissió d'Igualtat.
- El Comitè d'Empresa.

## I. Annex I - Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe: per a persones que considerin que ho estan patint

Comforsa vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i vol donar el seu recolzament a les persones que es puguin veure afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina (companys, companyies, comandaments, clientela, proveïdors/res) aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per a saber com actuar.

1. Deixa clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i manifesta a la persona que està creant aquesta situació que no vols que es repeteixi. Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, envia-li un escrit que inclogui:

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

Si decideixes fer un escrit, has de posar data i guardar una còpia del mateix. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per a formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

2. Documenta l'assetjament sexual i/o per raó de sexe: pren nota i enregistra els incidents.

3. Demana suport

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directa i personalment amb la persona que està molestant, o encara després de parlar amb ella, persisteix amb el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

Comforsa ha nomenat a persones que tenen la formació i aptituds necessàries per a proporcionar-te recolzament en aquest procés (veure apartat 7.1 Comissió Instructora). Aquestes persones poden:

- Ajudar a contactar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Dirigir-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona, fer-li saber que el seu comportament no és l'adequat i advertir-li de les conseqüències de continuar amb aquesta actitud..
- Informar i assessorar sobre drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

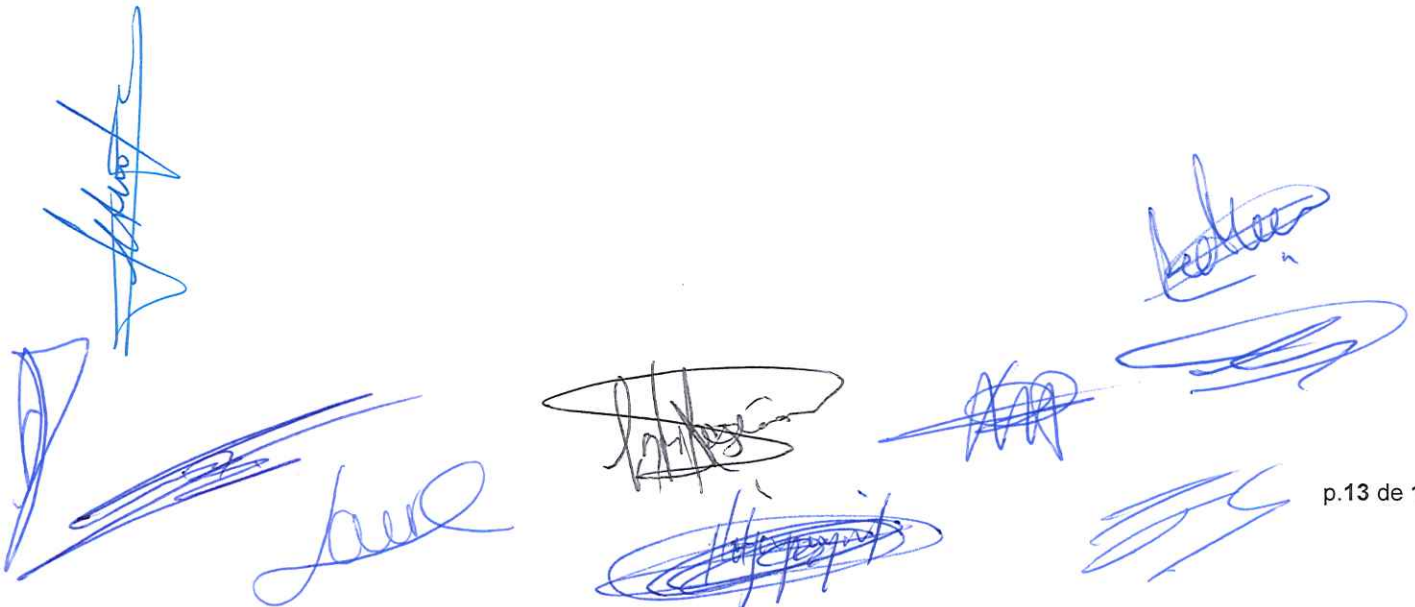
4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial). Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema al sí de l'empresa, que s'expliquen detalladament al llarg del Protocol.

## II. Annex II - Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe: testimonis

Si observes que un company/companya o una altra persona es comporta de manera que et sembla molesta o ofensiva cap a una altra, o si et sembla que algú del teu entorn està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs orientacions pràctiques per a saber com actuar.

1. Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat. És important advertir a la persona que provoca assetjament sexual o per raó de sexe que aquest comportament és inacceptable i que es denunciarà si no cessa.
2. Donar suport a la persona que pateix aquesta situació. Sempre que sigui possible és important recomanar a la persona que pateix aquesta situació que es dirigeixi a la persona assetjadora per a manifestar-li el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la **comissió instructora** 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 sexual i/o assetjament per raó de sexe, sense que sigui ella directament l'afectada, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna per a que s'activi el procediment de resolució previst en el present protocol.



### III. Annex III - Formulari

DENÚNCIA INTERNA  
 QUEIXA INTERNA

<b>Nº Denúncia:</b>	
<b>Data interposició:</b>	
<b>Rebut per:</b>	
<b>En qualitat de:</b>	

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT	
Empresa:	
Nom:	
Cognoms:	
Lloc de treball:	
Departament/Àrea:	
Gènere: H / M	
D. Naixement:	

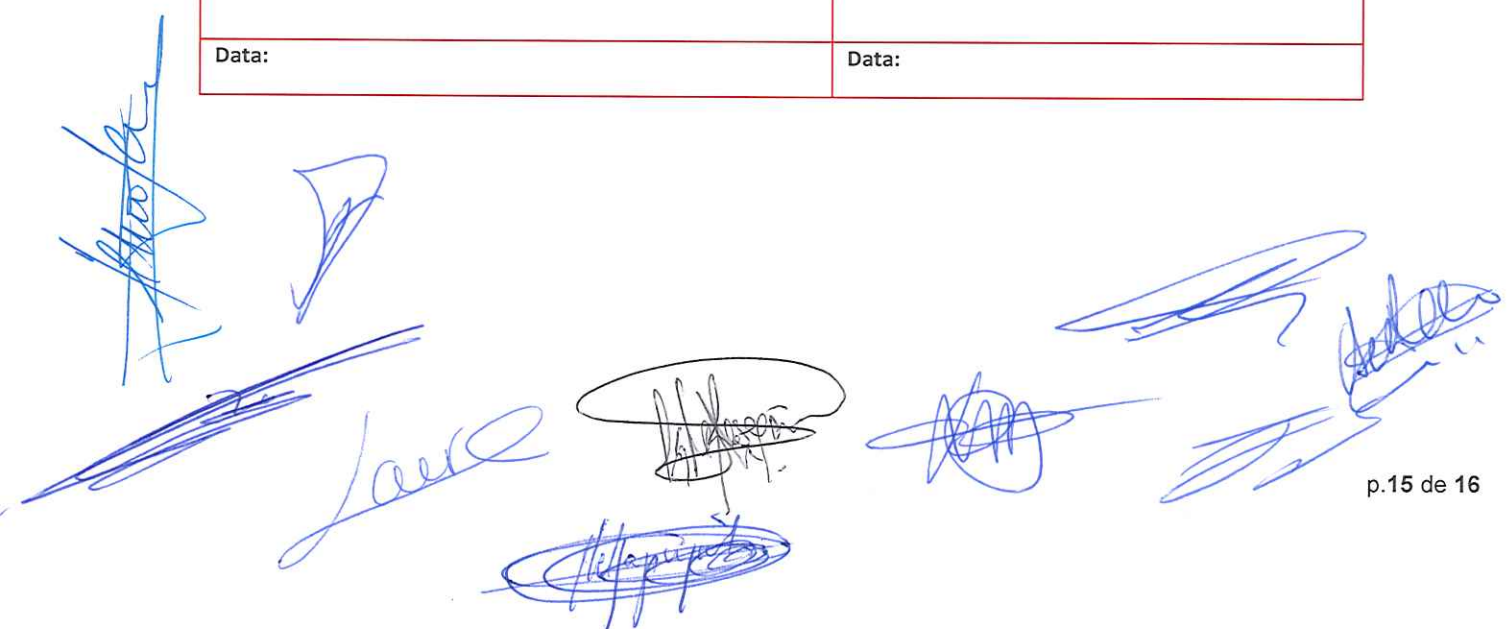
DADES PERSONA AFECTADA <i>(En cas de ser diferent del/de la denunciant)</i>	
Empresa:	
Nom:	
Cognoms:	
Lloc de treball:	
Departament/Àrea:	
Gènere: H / M	
D. Naixement:	

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Empresa:	
Nom:	
Cognoms:	
Lloc de treball:	
Departament/Àrea:	
Gènere: H / M	
D. Naixement:	



RELAT DELS FETS	
Data/es dels fets:	
Durada/Freqüència:	
Lloc dels fets:	
Relat del/de la denunciant:	
Identificació de testimonis	
DOC. ANNEXA	

Signatura denunciant	Signatura receptor/a
Data:	Data:



Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and a signature that appears to be 'Jordi'.