

procediment de prevenció
i actuació en cas
**D'ASSETJAMENT
SEXUAL I/O PER RAÓ
DE SEXE**

ASME

PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

**(amb adaptació a la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de
setembre, de garantia integral de la llibertat sexual)**

ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	3
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3. NORMATIVA APLICABLE	5
4. OBJECTE	7
5. ABAST	8
6. DEFINICIÓ I TIPOLOGIA DE LA VIOLÈNCIA SEXUAL, L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	9
7. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ	13
8. RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS	14
9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	16
9.1. PERSONA ACTUANT	16
9.2. PROCEDIMENT INFORMAL (QUEIXA)	17
9.3. PROCEDIMENT FORMAL (DENÚNCIA)	18
10. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT	23
11. SEGUIMENT I FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	25
11.1. INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT	25
11.2. TERMINIS DEL PROCEDIMENT	25
11.3. SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT	25
ANNEX I. FORMULARI DE QUEIXA	26
ANNEX II. FORMULARI DE QUEIXA	27
ANNEX III. FORMULARI DE RESOLUCIÓ CONFLICTE	28
ANNEX IV. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA	30
ANNEX V. INFORME DE RESOLUCIÓ DE L'ASSETJAMENT	31
ANNEX VI. COMUNICAT DE PERSONAL INVESTIGADOR	33

1. INTRODUCCIÓ. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL ¹

Tota la plantilla d'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT té dret que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïria, etc.) amb respecte.

D'acord amb aquests principis, ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT declara que l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats en cap concepte. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT demana que cadascuna de les persones de l'organització, i, especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o motivades per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a alguna persona.
- Actuant de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el procediment intern de l'empresa "PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE": no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin patir.

ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT es compromet a:

- Difondre el procediment intern i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla i, en especial, per a l'equip directiu per contribuir a crear més consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin patir aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i les aptituds necessàries per a aquesta funció (persones de referència).
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de manera justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies contra la persona actuant que presenti una queixa o denúncia interna o contra les persones que hi participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El present protocol inclou una perspectiva preventiva i d'actuació a la fase més precoç dels problemes, i inclou, així mateix, un procediment informal que, sense perjudici de l'aplicació del procediment formal quan les persones implicades així ho considerin, pretén facilitar aquesta resolució precoç i garantir els drets de les persones implicades.

¹Amb aquest protocol, que es negociarà per la comissió negociadora del pla d'igualtat es dona compliment a tot allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 LOI i RD 901/2020.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest procediment serà d'aplicació a tot el personal de l'empresa, persones proveïdores, clientela, persones en formació (estudiants, personal en pràctiques...), consultors i consultores, i altres contactes professionals que es desenvolupin en tot lloc de treball i moment en què les persones es trobin per motius professionals i laborals.

Si la presumpta persona assetjadora pertanyés al poder direcció/conjunt directiu de l'empresa i, per tant, l'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT no pugui aplicar el procediment completament degut al conflicte d'interessos, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si s'escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podrà extingir.

El protocol és aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament 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) On es duu a terme l'activitat laboral, on es pren el descans o on es menja, o en instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.
- c) Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- e) A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) Als desplaçaments al domicili o a l'exterior.

3. NORMATIVA APLICABLE

La Constitució Espanyola declara que la dignitat de la persona constitueix un dels fonaments de l'ordre polític i de la pau social, reconeixent el dret de tota persona a la no-discriminació, a la igualtat de tracte, al desenvolupament lliure de la seva personalitat i a la seva integritat física i moral.

L'Estatut dels Treballadors, de manera específica, contempla el dret dels treballadors/es respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i laboral.

Per la seva banda, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes, encomana a les empreses *"el deure de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui han estat objecte del mateix"*, garantint d'aquesta manera la dignitat, integritat i igualtat de tracte de totes les persones treballadores.

Finalment, la publicació de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, es publica amb un objectiu clar: la lluita contra tota mena de violències sexuals, fent un èmfasi especial en l'entorn laboral, tal com s'observa a l'article 12.1 i 12.2:

"1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes previstos a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incloses les comeses a l'àmbit digital.

Així mateix, hauran d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital."

"2. Les empreses poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació.

De les mesures adoptades, d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, se'n podrà beneficiar la plantilla total de l'empresa sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes en pràctiques. També se'n podran beneficiar les becàries i el voluntariat. Així mateix, es poden beneficiar de les mesures anteriors aquelles persones que prestin els seus serveis a través de contractes de posada a disposició.

Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al seu servei.

Les empreses han d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar-ne les treballadores."

D'acord amb aquesta normativa, l'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT es compromet a garantir un entorn laboral on es respecti la dignitat de la persona i els drets i valors als quals s'ha fet

referència. Igualment, la representació legal de les persones treballadores hi contribuirà sensibilitzant les plantilles i informant la direcció de l'empresa de qualsevol problema del qual pogués tenir coneixement i vigilarà el compliment de les obligacions de l'empresa en matèria de prevenció.

4. OBJECTE

Facilitar informació i orientacions per conèixer i entendre què és l'assetjament sexual i què és l'assetjament per raó de sexe, com prevenir-los i quines són les vies efectives per a la protecció i la resposta en el marc de l'empresa.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'entitat ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per fer-ho, aquest protocol reuneix tres tipus de mesures establertes 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'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar llera a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables. És especialment rellevant la creació d'un espai segur i accessible per a totes les treballadores.
3. Identificació de mesures reactives davant de l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.

5. ABAST

Aquest protocol afecta a totes les persones treballadores d'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT, donant l'abast a: tots els departaments, operacions i/o serveis, tots els centres (propis i externs) i tots els nivells jeràrquics.

Aquest protocol es fa extensiu a les persones treballadores d'empreses contractades i clients, en el marc de cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i que prestin els seus serveis (estiguin presents) en qualsevol de les empreses de l'ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT i resulti implicat el personal de la mateixa.

El protocol és aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament 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) On es realitza l'activitat laboral, on es pren el descans o on es menja, o en instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.
- c) Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina.
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- e) A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) Als desplaçaments al domicili o a l'exterior.

6. DEFINICIÓ I TIPOLOGIA DE LA VIOLÈNCIA SEXUAL, L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Violència sexual

Segons la LO 10/2022, es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, cosa que inclou l'agressió sexual, l'assetjament sexual i l'explotació de la prostitució aliena.

S'entenen també com a violències sexuals les comeses a l'àmbit digital, cosa que comprèn la difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics, la pornografia no consentida i l'extorsió sexual.

Així mateix, entre les conductes amb impacte a la vida sexual, es consideren violències sexuals la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i el tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual.

Exemples de violència sexual a l'àmbit digital:

Sexting sense consentiment: El terme *sexting* és el resultat de la contracció de sex (sexe) i *texting* (enviament de missatges), i s'utilitza per anomenar l'intercanvi de missatges o material en línia amb contingut sexual. El *sexting* sense consentiment implica l'enviament unilateral de missatges i/o material de contingut sexual de manera no consentida. Aquest tipus d'actes també poden ser constitutius d'assetjament sexual.

Sextorsió: Ocorre quan una persona fa xantatge a una altra amb l'amenaça de publicar contingut audiovisual o informació de caràcter sexual.

Pornografia no consentida: Es refereix a l'emmagatzematge, la publicació i/o la distribució d'elements audiovisuals (fotografies, vídeos, etc.) de caràcter sexual sense el consentiment d'alguna de les persones participants.

Difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics: A més de la pornografia no consentida, es poden difondre diversos actes de violència sexual a través de mitjans digitals: agressions sexuals, assetjament de carrer, etc.

Assetjament sexual

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple:

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.

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

No verbal

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

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament, quedar-se tot sol amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

Assetjament digital

Consisteix en una conducta mitjançant la qual es produeix un assetjament o intimidació per mitjà de les tecnologies digitals, generalment a través de missatges de dades, enviats reiteradament, amb contingut malintencionat, aconseguint que les persones se sentin atemorides, humiliades i intimidades.

Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple:

Sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i l'acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o home per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona o home.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.

- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones o els homes
- Utilitzar humor sexista.
- Menysprear el treball realitzat per les dones o els homes
- Ridiculitzar 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).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o la 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 capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).
- Sabotejar la feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per fer-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.
- Ridiculitzar un home per sol·licitar i exercir els drets de conciliació familiar.

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

Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden manifestar-se en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que només un incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona un dret o no, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

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

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden produir:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament superior a una persona subordinada (assetjament vertical descendent).
- Per part d'una persona subordinada a un comandament superior (assetjament vertical ascendent).

També pot afectar a una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en

procés de formació, etc.

7. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

Prevenició i sensibilització. Es promourà la formació de tota la plantilla en la matèria i es garantirà la informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.

Respecte i protecció a les persones. Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la dignitat així com la integritat física i moral. Les actuacions han de realitzar-se amb molta prudència i amb el respecte degut a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Confidencialitat de les dades i respecte a la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

Prohibició de represàlies. Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació de conflicte laboral, sempre que hagin actuat de bona fe.

Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. Es vetllarà en tot moment per la no interrupció del dret al treball de la persona denunciant i es proporcionarà suport a les víctimes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, contemplant-se, si escau, l'aplicació de mesures cautelars durant la instrucció dels procediments.

Les denúncies es tractaran amb objectivitat i imparcialitat, professionalitat, respecte, confidencialitat i promptitud. Es protegirà especialment la confidencialitat i la intimitat de tot el personal implicat en el procés de recerca i de resolució.

S'oferirà assistència i protecció a la víctima, en cas que sigui necessari.

Totes les persones participants han de guardar confidencialitat i secret. L'incompliment d'aquesta obligació pot comportar la incoació de procediment disciplinari a l'infractor.

En cas de confirmar-se que una denúncia al·lega fets falsos, la persona denunciant podrà ser objecte de procediment disciplinari, sense perjudici de qualssevol altres responsabilitats, fins i tot penals, en què pogués haver incorregut.

8. RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS

Direcció i comandaments intermedis

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el procediment intern “PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE”.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Animar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Representació Legal dels Treballadors

Correspon a la **Representació Legal dels Treballadors** contribuir a prevenir l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments sobre els quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-ho.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s'han articulat mecanismes perquè puguin exercir les funcions següents:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del procediment intern “PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE”.
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer el canvi d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Brindar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Personal intern i personal extern

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

L'obligació de tractar els altres amb respecte. Totes les persones tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i les companyes, comandaments superiors, subordinats o subordinades, clientela i les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb qui ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, maneres de dirigir-se als altres).

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

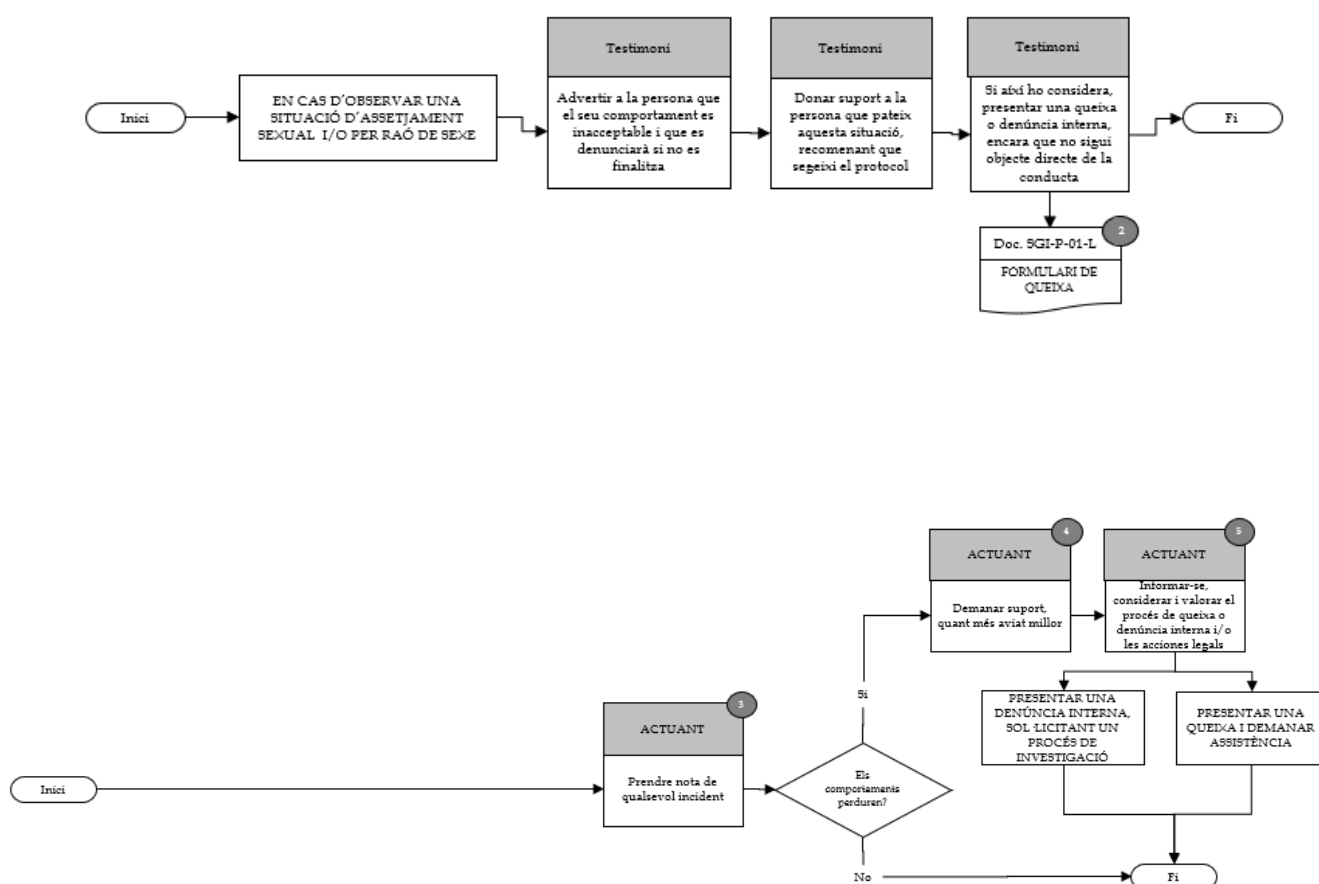
L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament que se'n tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu, i la privadesa de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan se n'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

9.1. PERSONA ACTUANT

La persona actuant pot ser tant la directament afectada com qui sigui testimoni de fets susceptibles de ser considerats constitutius d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.



La persona actuant hauria de prendre nota dels incidents que hagin succeït i dels que puguin succeir durant el procés; el que passa, els comportaments ofensius, la resposta generada, quan han passat, com han passat, si hi havia algú que ho pogués haver presenciat, etc.

Les persones de referència seran les encarregades de donar suport en aquest procés. Aquestes persones poden:

- Donar assistència a la persona actuant per a la comunicació amb la persona que està creant aquesta situació (mantenir una xerrada amb ella).
- Dirigir-se en nom de la persona assetjada a la persona presumptament assetjadora, per fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir de les conseqüències de seguir amb aquesta actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i les accions que es poden emprendre.

La/les persona/es nomenada/des com a persona de referència són:

- Nom i cognoms de la persona responsable de rebre les denúncies .
- Nom i cognoms de la persona responsable de rebre les denúncies.

El canal específic de denúncies és **(enllaç o direcció al canal)**.

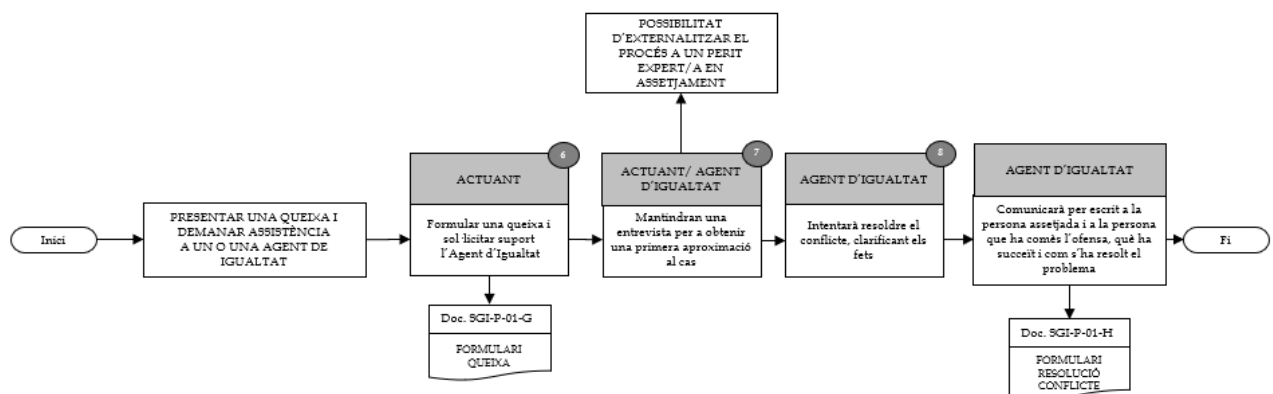
Així mateix, la investigació dels casos que sorgeixin s'externalitzarà a un servei expert en la matèria.

A l'empresa hi ha diferents vies per resoldre el problema; a) és possible formular una queixa i sol·licitar l'assistència d'un/a persona de referència, o b) presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés de recerca, i si escau, se'n sancioni la conducta.

D'altra banda, cal tenir en compte que sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (Via Jutjat del Social) per protegir els drets, especialment si per la gravetat o la naturalesa dels fets, o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies internes de l'empresa semblen inadequades, o bé, no s'està d'acord amb resolució a la qual s'ha arribat via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes al codi penal, art 184) s'ha d'acudir a la via penal. En aquest supòsit és important cercar assessorament legal especialitzat.

9.2. PROCEDIMENT INFORMAL (QUEIXA)



Tant la persona afectada com qui sigui testimoni d'aquest tipus de casos poden presentar una queixa mitjançant els formularis corresponents (vegeu Annexos).

Els passos del procés seran els següents:

1. Formulació de queixa i sol·licitud assistència a la persona de referència
2. Entrevista amb la persona de referència per a una primera aproximació al cas
3. Comunicació per escrit a la persona actuant i la persona que ha comès l'ofensa de què ha passat i com s'ha resolt el problema mitjançant el Formulari de Resolució de Conflicte (vegeu Annex).

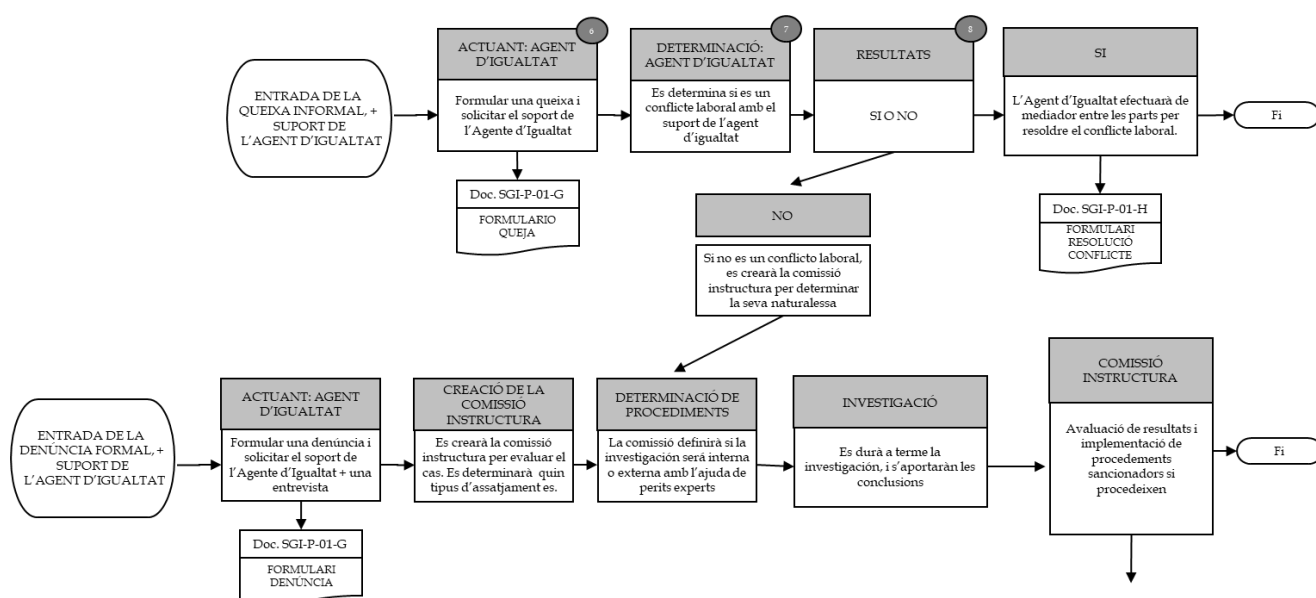
En cap cas no s'estableix un termini per presentar una queixa, ja que, en els supòsits d'assetjament, és difícil actuar immediatament. Ara bé, des de la data de la presentació de la queixa, fins a la resolució, és recomanable que no se sobrepassi un termini superior a **17 dies laborables**, si bé cal atènyer-se a les particularitats de cada cas.

Durant l'entrevista, la persona de referència valora l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora. A més, la persona de referència informará sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden prendre.

La persona de referència informará la persona presumptament assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informará de les conseqüències de continuar amb aquesta actitud, comunicant que encara que la xerrada és informal, es farà un seguiment de la situació.

Cal tenir en compte que aquest procediment de queixa no és el més adequat en els casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària.

9.3. PROCEDIMENT FORMAL (DENÚNCIA)



El procediment formal comporta els passos següents:

1. Presentació de la denúncia al canal de denúncies (vegeu Annex)
2. Comunicació de la persona instructora del cas a les persones implicades (externa)
3. Mesures cautelars (si és el cas)
4. Resolució del cas / Informe d'assetjament
5. Accions disciplinàries
6. Seguiment per part de les persones de referència

La denúncia interna necessàriament s'ha de fer per escrit i ha d'incorporar:

- a) Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- b) DNI
- c) Nom i cognoms de la persona presumptament assetjada (si no és la mateixa persona que formula la denúncia)
- d) Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa.
- e) Nom, cognoms i posició que ocupa la persona presumptament assetjadora.
- f) Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció dels fets, dates, durada, freqüència, etc.

g) Els noms i els cognoms de possibles testimonis.

No s'acceptaran denúncies anònimes.

Una vegada que es rebí la comunicació al canal de denúncies, s'acusarà rebut a l'informant i es procedirà a la seva avaluació, prenent la decisió següent:

- Admissió de la comunicació presentada, per apreciar fets o conductes constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Inadmissió de la comunicació, per no apreciar conducta o fet constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. En cas que s'apreciïn un altre tipus d'irregularitats, es posaran en coneixement del departament corresponent.

En cas d'admetre la comunicació, la persona de referència comunicarà a la persona actuant la seva decisió i obrirà el procediment d'investigació corresponent. La persona denunciada rebrà comunicació sobre la denúncia en un termini màxim de cinc dies des de la recepció, perquè realitzi les al·legacions oportunes.

La persona de referència traslladarà tant a la persona actuant com a la persona presumptament assetjadora, la possibilitat que participi la Representació Legal de la Plantilla en la instrucció.

La persona de referència han de considerar si s'han de prendre mesures provisionals durant la instrucció:

- Mesures per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Mesures per limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.

Procediment de recerca:

El procediment de recerca ha de ser de caràcter secret i confidencial.

La persona de referència es pot valdre de persones de l'Organització i de personal expert extern per dur a terme la investigació dels fets denunciats. La participació d'aquest darrer pot tenir com a finalitat reforçar la qualitat tècnica de la investigació i l'objectivitat de les conclusions, millorar els drets de defensa de l'entitat, garantir la confidencialitat de la investigació i evitar conflictes d'interessos.

Es faran informes de l'avenç de les investigacions. S'ometran les dades del denunciat, tant als correus electrònics com a la documentació en paper.

El personal investigador haurà d'obtenir totes aquelles proves que acreditin la realitat dels fets denunciats respectant, en tot cas, els drets fonamentals de la persona denunciada i de terceres persones, especialment el dret de defensa, el dret a la intimitat i el dret al secret de les comunicacions.

Les proves es poden aconseguir:

- Per inspecció ocular.
- Format electrònic, audiovisual i suport, paper.
- Entrevistes amb les persones denunciades o presumptament responsables d'irregularitats o comportaments il·lícits.

- Entrevistes amb directius o empleats de l'empresa o amb persones externes.
- Declaracions del denunciant, testimonis i del responsable de l'àrea de la persona denunciada.
- Petició d'informes a departaments de l'empresa.
- Sol·licitud de documentació a terceres persones, físiques o jurídiques.
- Accés a correus electrònics corporatius, de conformitat amb el que estableix al Codi de Conducta de l'Organització.
- Informes pericials.

Per fer l'informe, el personal investigador haurà de:

1. Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a company/a de treball durant tot el procés).
2. Entrevistar els possibles Testimonis (informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
3. Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a company/a de feina durant tot el procés).

Conclou la investigació, s'exposaran els resultats de la mateixa i es presentarà un informe al Comitè de Direcció i a l'Òrgan d'Administració, en què es reflectiran les conclusions a què ha arribat i s'hi adjuntaran, sempre que sigui possible, les proves obtingudes.

L'informe ha de contenir, almenys:

- Una relació dels fets esdevinguts i de la situació investigada.
- Una explicació de la investigació i dels mitjans de què s'infereixen aquests fets o situació.
- Una conclusió d'acord amb la finalitat de la investigació.
- Una avaluació del sistema preventiu i, si escau, recomanacions de millora.

En cas que de la investigació es derivin indicis o proves que acreditin la comissió de conductes delictives per les quals es pugui derivar responsabilitat penal per a l'Organització, s'informarà immediatament l'Òrgan d'Administració i el Comitè de Direcció per a l'adopció de les mesures necessàries, per tal d'assegurar i garantir el dret de defensa de la mateixa persona jurídica.

La decisió final o decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

La investigació i el resultat de la mateixa es comunicaran en tot cas:

- A l'Òrgan d'Administració.
- Al Comitè de Direcció.
- A la persona responsable del departament del denunciat.
- A la persona denunciada (en un termini màxim de tres mesos).
- A la persona denunciant.

Sancions i accions correctives:

El *Convenio colectivo de trabajo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio (código de convenio núm. 79001905012002)* al qual s'adhereix ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT tipifica l'assetjament sexual com a falta molt greu:

Article 40

Assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjo sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, 18.1 de la Constitució Espanyola. Per tanta, les entitats i organitzacions signants del present Conveni no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o el present Conveni.

Assetjament sexual: constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra el respecte o dignitat d'una persona, podent crear, a més, un entorn intimidatori, degradant un ofensiu. Un únic episodi no desitjat, podrà ser constitutiu d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe: constitueix assetjo per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe una orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat o respecte, podent crear, a més, un entorn intimidatori, degradant un ofensiu.

L'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe somio comportaments que es troben en varietat de situacions, a tall d'exemple, el seu comportament constitutius d'assetjament sexual o assetjo per raó de sexe:

Les bromes i comentaris sobre aparença o condició sexual del treballador o treballadora. Ho uso d'imatges, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit.

Les comunicacions (crides, SMS, WhatsApp, correus electrònics...) de contingut sexual i caràcter ofensiu. Ho contacto físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.

Les invitacions o peticions de favors sexuals, quan aquestes estén relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.

Els comportaments que busquen la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.

Article 43

Graduació de les faltes

c) Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

(...)

7. L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, identificable per les situacions en què es produeixi qualsevol comportament ofensiu verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició o orientació sexual, identitat o expressió de gènere i, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

(traducción del castellano)

COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT:

Realitza el seguiment dels casos i de les mesures definitives adoptades, d'acord amb la informació proporcionada per la persona de referència.

10. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT

Cal considerar les conseqüències que tant per a la persona treballadora com per a l'empresa deriven d'una possible situació d'assetjament.

- Conseqüències per a la persona treballadora:
 - Alteracions psicosomàtiques: trastorns del son, cefalees, problemes gastrointestinals, etc.
 - Alteracions de la conducta: dificultat de concentració, aparició d'addiccions, etc.
 - Alteracions psicològiques: quadres d'ansietat, depressió, actituds de desconfiança, aïllament, etc.
- Conseqüències per a l'empresa:
 - Disminució de la quantitat i la qualitat de treball.
 - Augment de l'absentisme.
 - Augment de l'accidentalitat.
 - Alteracions de les relacions interpersonals.
 - Deteriorament del clima laboral.
- Legals:
 - Penes de presó de sis mesos a dos anys per a qui/qui infligeixin a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral.²
 - Multa de 6 mesos a dos anys per a persones jurídiques responsables dels delictes compresos a l'article 31 bis del Codi Penal.
 - Pena de localització permanent de cinc a trenta dies, sempre en domicili diferent i allunyat de la víctima, o treballs en benefici de la comunicada de cinc a trenta dies, o multa d'un a quatre mesos,³ que ⁴causi injúria o vexació de caràcter lleu.
 - Pena de localització permanent de cinc a trenta dies, sempre en domicili diferent i allunyat de la víctima, o feines en benefici de la comunicada de cinc a trenta dies, o multa d'un a quatre mesos, per als que es dirien ⁵a ⁶una altra persona amb expressions, comportaments o proposicions de caràcter sexual que creïn a la víctima

²Articles 173.1 i 173.4 del Codi Penal. Modificació introduïda per la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

³Article 173.2 del Codi penal. Modificació introduïda per la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

⁴Aquesta última únicament en els supòsits en què concorren les circumstàncies expressades a l'article 84.2. del Codi Penal.

⁵Article 173.2 del Codi penal. Modificació introduïda per la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

⁶Aquesta última únicament en els supòsits en què concorren les circumstàncies expressades a l'article 84.2. del Codi Penal.

una situació objectivament humiliant, hostil o intimidatòria, sense arribar a constituir altres delictes de més greus.

Els delictes tipificats en els dos últims punts només seran perseguibles mitjançant denúncia de la persona ofesa o el seu representant legal.

11. SEGUIMENT I FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

11.1. INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT

Del desenvolupament del present procediment s'adonarà en la Comissió de Seguiment, òrgan de participació i consulta de la plantilla en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats.

11.2. TERMINIS DEL PROCEDIMENT

Les actuacions del present procediment es mantindran sempre que sigui possible dins dels següents terminis, que es podran ampliar per causa justificada.

Procediment Informal: des de la participació de la queixa fins a la resolució, un màxim de **17 dies laborals**.

Procediment Formal: el procediment formal, una vegada presentada la denúncia, no ha d'estendre's més de **25 dies laborables**. En cas que per raons alienes al procés de recerca o bé per la seva complexitat no s'hagués tancat en aquest termini, aquest podrà ampliar-se de manera excepcional i sense que serveixi de precedent per a ulteriors ocasions.

11.3. SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **trenta dies naturals**, la Comissió de Seguiment estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el compliment i/o el resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna que recollirà les mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores i la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles degudes pel que fa a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Quan transcorri un any de l'entrada en vigor del procediment, i amb una periodicitat anual, la Comissió de Seguiment es reunirà per a l'avaluació d'aquest, podent-se desprendre d'aquesta avaluació la seva continuïtat o modificació. La Comissió de Seguiment està obligada a conservar les comunicacions rebudes, els informes de recerca, el material probatori obtingut, així com els informes periòdics i/o puntuals emesos. Aquesta informació es conservarà durant 10 anys, mantenint en tot moment el seu caràcter confidencial. En particular, es conservaran, per al seu ús eventual en tota investigació o anàlisi en cas d'iniciar-se una investigació per un òrgan administratiu, judicial, Ministeri Fiscal, Defensor del Poble, Tribunal de Comptes o organisme anàleg o amb funcions investigadores, els documents o registres que acreditin adequadament els fets comunicats.

La informació s'emmagatzemarà en suports òptics, magnètics o electrònics que en garanteixin la integritat, la confidencialitat, la lectura correcta de les dades, la no manipulació i la conservació i localització adequada, sens perjudici que també puguin ser emmagatzemats en paper.

ANNEX I. FORMULARI DE QUEIXA⁷

Data:

Dades de la persona que interposa la queixa:

Nom:

Càrrec:

Empresa:

Centre de treball:

Telèfon:

e-mail:

Descripció dels fets:

Descripció dels sentiments que provoca la situació o comportament:

Petició del suport de la persona de referència:

Nom de la persona de referència:

⁷Doc. SGI P 01 G

ANNEX II. FORMULARI DE QUEIXA⁸

Data:

Dades de la persona que interposa la queixa o actuant:

Nom:

Càrrec:

Empresa:

Centre de treball:

Telèfon:

e-mail:

Descripció dels fets:

⁸Doc. SGI P 01 L

ANNEX III. FORMULARI DE RESOLUCIÓ CONFLICTE

Data de presentació de la queixa o actuant:

Data de resolució: *

* Des de la data de la presentació de la queixa, fins a la resolució, no ha de passar un termini superior a **17 dies laborables**.

Descripció del succés:**

**Per saber si hi ha un problema, el primer pas és descriure el punt de vista de cadascuna de les parts implicades i reconèixer on és el conflicte; el focus ha d'estar al problema, no a la persona.

Descripció de la resolució del problema:

Punts claus a tenir en compte per al **reconeixement d'un conflicte**:

- a) Expresseu la vostra visió sobre el conflicte.
- b) Tingueu en compte que cal enfocar en un problema, no en una persona en particular.
- c) Reconegeu els avantatges de resoldre el conflicte.
- d) Reconegeu la participació de les diferents parts en el conflicte.
- e) Tingueu en compte que hi ha diferències individuals en cadascuna de les parts que fan veure els fets de manera diferent.

Punts claus a tenir en compte per **entendre la posició de l'altra persona**:

- a) Permeteu que l'altra persona exposi el seu punt de vista.
- b) Digueu-li a l'altra persona, en les seves pròpies paraules, el que va entendre.
- c) Assegureu-vos que el que va entendre era allò que l'altra persona volia expressar.
- d) Determineu si el problema és real, o si hi va haver un malentès.

e) Analitzeu el problema tenint en compte els diferents interessos de les parts.

Punts claus a tenir en compte en **discutir el problema i les possibles solucions**:

- a) Feu una pluja d'idees sobre les possibles solucions al problema.
- b) Avalueu les conseqüències reals de cadascuna de les possibles solucions per a cadascuna de les parts involucrades.
- c) Intenta classificar cada solució segons les diferents conseqüències.
- d) Tingueu en compte el punt de vista de l'altra part sobre cadascuna de les possibles solucions.
- e) Qualifiqueu les diferents alternatives, d'acord amb les conseqüències positives i negatives.

Punts claus a tenir en compte en **decidir la solució**:

- a) Determineu, conjuntament amb l'altra part, quina és la solució més convenient per a totes dues.
- b) Assegureu-vos que ambdues parts se sentin satisfetes amb la solució.
- c) Establiu un pla conjunt entre les parts per dur a terme la solució escollida, establint drets i deures de cadascuna.
- d) Avalueu la real execució del pla establert i les conseqüències que ha tingut dur a terme la solució triada.

ANNEX IV. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Data:

Dades de la persona denunciant o actuant:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de Treball:

Nom, cognoms i posició que ocupa la persona denunciada:

Detalls dels fets que es consideren rellevants: (descripció dels fets, dates, durada, freqüència, etc.)

Noms i cognoms de possibles testimonis:

ANNEX V. INFORME DE RESOLUCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Data de denúncia interna:

Data d'informe d'assetjament:

Nom de la persona de referència:

Dades de la persona denunciant o actuant:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de Treball:

Dades de la persona denunciada:

Nom i cognoms:

DNI:

Càrrec o lloc de treball que ocupa a l'empresa:

Empresa:

Centre de Treball:

Síntesi dels fets:

Conclusions de l'entrevista a la persona que presenta la denúncia interna:

Conclusions de l'entrevista als testimonis:

Conclusions de l'entrevista a la persona denunciada:

Conclusió a què arriba la persona que realitza la investigació:

Decisió o Fallada:

ANNEX VI. COMUNICAT DE PERSONAL INVESTIGADOR

Data:

Per la present, us comuniquem que el personal designat per dur a terme la investigació, per part de l'empresa és:

Dades del personal designat per a la investigació:

Nom:

Càrrec:

Empresa:

Centre de treball:

Telèfon:

e-mail:

Així mateix, us comuniquem que hi ha la possibilitat que participin en el procés, personal de la Representació Legal de la Plantilla. En cas que així ho desitgi, ho ha d'indicar en aquest escrit i remetre'l a la persona encarregada de la investigació.

☐ Desitjo la presència de la Representació Legal la Plantilla.

Data i signatura: