



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL,
L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER
RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES
CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA
INTEGRITAT MORAL EN L'ÀMBIT LABORAL**

**SOCIEDAD PRIVADA MUNICIPAL VILADECANS
MEDITERRANIA, S.L.**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE VIMED EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL, ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN EL TREBALL	2
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL	4
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA	4
2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.	4
2.1.2. Identificació de conductes	6
2.1.2.1. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT LABORAL	6
2.1.2.2. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL	8
2.1.2.3. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.	10
2.1.2.4. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	12
2.1.2.5. VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL	13
2.1.2.6. CONDUCTES DELICTIVES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL	15
2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	16
2.2.1. Presentació de la denúncia o reclamació, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu.	17
2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament	20
2.2.3. Seguiment	22
3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR	23
4. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ A L'EMPRESA VIMED	24

1. COMPROMÍS DE VIMED EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL, ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN EL TREBALL

Amb el present protocol **SOCIETAT PRIVADA MUNICIPAL VILADECANS MEDITERRANIA, S.L.**, d'ara endavant, **VIMED** manifesta la seva tolerància zero en tota la seva organització davant la concurrència de conductes constitutives d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.

En adoptar aquest protocol, **VIMED** vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant aquestes conductes, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com a persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, **VIMED** assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals es desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en **VIMED**. Així, l'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, **VIMED** no pugui aplicar el procediment del tot, es dirigirà a l'empresa competent perquè solucioni el problema i, si és el cas, sancioni a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix totes dues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a)** En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b)** En els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta presa el seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris.
- c)** En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- 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 digital, 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 s'implanta en coherència amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i dona compliment al qual exigeixen el Conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball; article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; 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.

En efecte, **VIMED** en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció d'aquestes conductes –realitzant accions formatives en sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al seu servei-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per a gestionar les denúncies o reclamacions que referent a això es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.

Viladecans, a 21 d'octubre de 2025

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa **VIMED** implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, així com qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral negociat amb la part social representada per la **Sra. Pilar Nocea Anguas** i la part empresarial representada pel **Sr. Julio Reus Calvo**.

Per a això, aquest protocol encara els tres tipus de mesures establerts en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant les referides conductes per a donar a consciències a les denúncies o reclamacions que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives en funció del conclòs i, si és el cas, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.

L'empresa **VIMED** formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe -inclosos les comeses en l'àmbit digital- a més de qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que puguin manifestar-se en l'àmbit de la mateixa en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'aquestes conductes en 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 a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un mal a altres interessos jurídics diferents com ara, la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la mateixa imatge, la intimitat, la salut, etc. però encara i amb això serà sempre per definició contrària a la dignitat. L'assetjament laboral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera a més de ser sempre una afectació a la dignitat de qui ho pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de **VIMED** no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament laboral, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions ni tampoc qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral. L'empresa sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem **VIMED** així com d'aquelles persones que prestin serveis, especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament laboral, assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant denúncia o reclamació, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides **VIMED** sancionarà a qui correspongui, comproment-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut en el treball i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

2.1.2. Identificació de conductes

2.1.2.1. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT LABORAL

Definició d'assetjament laboral:

Es considera **assetjament laboral o mobbing** aquella situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen violència psicològica de manera sistemàtica durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima, menyscar la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar a l'exercici de la feina de casa, i degradar deliberadament les seves condicions de treball, produint-li un mal progressiu i continu a la seva dignitat que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

L'assetjament laboral entranya l'existència real d'una finalitat lesiva de la dignitat professional i/o personal del treballador/a, dins d'un pla preconcebut per a generar un resultat lesiu que produeixi una actitud de rebuig a qualsevol persona mínimament assenyada i raonable.

Pot dirigir-se enfront d'un/a treballador/a subordinat/a (assetjament descendent), encara que també pot ser contra altres companys de treball (assetjament horitzontal) o fins i tot contra un superior/a jeràrquic/a (assetjament ascendent).

Els elements configuradors de les conductes d'assetjament psicològic es poden resumir en:

1. Intenció de danyar.
2. Persistència en el temps.
3. Vulneració dels drets fonamentals de la víctima.

A tall d'exemple i sense que es pugui considerar una relació excloent o limitadora, s'enumeren cinc conductes que, reproduïdes amb freqüència, de manera directa o en combinació amb unes altres, podrien evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament laboral:

Atacs amb mesures organitzatives:

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.

2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt de menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que fan costat a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, trucades, missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar a la seva destinatària:

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/as (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companys/as la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual amb la persona.
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. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques amenaçadores.

5. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos 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 del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar paraules, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.1.2.2. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL

Definició d'assetjament sexual:

D'acord amb l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'un protocol, constitueix 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.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

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

Conductes verbals:

Exemples de conductes verbals constitutives d'assetjament sexual són, entre altres, i analitzats en cada cas en particular, suposats d'insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats; 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, acostament 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 a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura en què suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental:

En aquesta mena 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 realitzat per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en l'àmbit de treball.

2.1.2.3. 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 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.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per a apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, 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 sofreix.
- b)** Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- c)** Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui sofreix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, com el dret a no sofrir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- d)** Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e)** El motiu d'aquests comportaments ha d'haver de veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests 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 per a dedicar-se a cura de menors o dependents.

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 considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe pot dur-lo a terme tant superiors jeràrquics, com a companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, ment, té per objecte menysprear a les persones d'un sexe per la mera pertinença a aquest, especialment a les dones, infravalorar les seves capacitats, les seves competències tècniques i destreses.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe:

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

- 1.** Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- 2.** Proferir insults basats en el sexe de la persona.
- 3.** Conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- 4.** Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- 5.** Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- 6.** Practicar humor sexista.
- 7.** Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del seu sexe.
- 8.** Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- 9.** Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de manera esbiaixada, en funció del seu sexe.
- 10.** Assignar un treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional pel mer fet de ser dona o home.

2.1.2.4. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Definició d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:

D'acord amb el que s'estableix en Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. Article 14. Igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, s'entén per assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Tot assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o d'expressió de gènere es considerarà discriminatori.

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament per raó d'orientació, identitat de gènere i/o expressió de gènere les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes constitutives d'assetjament per orientació sexual:

- 1.** Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- 2.** Bromes o acudits que reforcin els estereotips de persones no heterosexuales.
- 3.** Denegar drets de conciliació a persones amb un model de família no tradicional.

Conductes constitutives d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere::

- 1.** Conductes discriminatòries pel fet de no ser cisgènere.
- 2.** Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- 3.** Bromes o acudits sobre les persones trans*.

2.1.2.5. VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

Quan les conductes a què es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no és necessari que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant conductes de violència digital o ciberseguretat.

[L'Estratègia Estatal per a combatre les violències masclistes 2022–2025](#), a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia ¹, l'assetjament sexual en línia, i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les següents implicacions:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia					
Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Dany a la reputació	Seguiment i recopilació d'informació privada (spyware) (1)	Suplantació d'identitat	Sollicitud de sexe	Assetjament amb còmplices per a aïllar-la

Assetjament sexual en línia				
Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno venjança)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims (2)	Explotació, coacció i amenaces (sèxting, sextorsió, amenaça de violació, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualitzat (5)	Ciberflashing (6)

¹ Tal com assenyala aquesta Recomanació, sol consistir en la tàctica de vigilar o espiar a la víctima, en les seves diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els seus correus electrònics i el seu telèfon, robant contrasenyes o *cracitejant* o *hackejant* els seus dispositius per a accedir als seus espais privats, mitjançant la instal·lació de programes espies o aplicacions de geolocalització, o mitjançant el robatori dels seus dispositius. Les persones agressores també poden assumir la identitat de l'altra persona o vigilar a la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través de la internet de les coses, com els electrodomèstics intel·ligents.

Absorció digital de la violència psicològica					
Totes les formes tenen un impacte psicològic	Actes individuals no tipificats com a delictes en combinar-se amb la mentalitat de massa i repetició	Discurs d'odi sexista	Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació	Incitació al suïcidi o a l'autolesió	Abús econòmic (7)

(1) *Spyware* és un programa que té aquest objectiu.

(2) Inclou els actes d' "*upskirting*" (o "sota la faldilla") i la presa de "*creepshots*" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en les quals la cara o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial.

(3) Revelar informació personal o la identitat.

(4) Revelar l'orientació sexual.

(5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, densificació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o al seu mitjà de vida.

(6) Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o usant tecnologies AirDrop o Bluetooth.

(7) Operacions bancàries per Internet, deterioració de la qualificació creditícia de la víctima mitjançant l'ús de targetes sense permís, o contractes financers sense consentiment.

2.1.2.6. CONDUCTES DELICTIVES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL

L'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes 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 en el treball.

A l'efecte d'aquest protocol, cal matisar que quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delicte, l'empresa adoptarà immediatament les mesures cautelars necessàries per a protegir la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

Entre les conductes delictives aquí rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

Quant al primer, **delictes contra la integritat moral**, cal estar en l'article 173 del Codi Penal, que tipifica que: *"El que infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys.... Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima... Les mateixes penes s'imposaran als qui es dirigeixin a una altra persona amb expressions, comportaments o proposicions de caràcter sexual que creïn a la víctima una situació objectivament humiliant, hostil o intimidatòria, sense arribar a constituir altres delictes de major gravetat".*

En el que té a veure amb el segon, això és, **delictes contra la llibertat sexual**, del [Títol VIII del Codi Penal](#), cal diferenciar entre:

- a)** CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art.178, art.179, art.180).
- b)** CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c)** CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual (art.184).
- d)** CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art.185, art.186).
- e)** CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 Ter).

2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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



El procediment a seguir serà el següent:

2.2.1. Presentació de la denúncia o reclamació, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu.

1º) L'empresa designa al **Sr. Julio Reus Calvo** i a la **Sra. Pilar Nocea Anguas** com a persones instructores perquè tramitin qualsevol denúncia o reclamació que es rebi per assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe –inclosos les comeses en l'àmbit digital- o qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, la investigui i realitzi el seu seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, es designarà una persona suplent.

Als efectes oportuns s'informarà a totes les persones que presten serveis en l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com se li poden fer arribar aquestes denúncies o reclamacions.

2º) La denúncia la podrà presentar la persona que se senti assetjada o hagi sofert alguna d'aquestes conductes o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

3º) El Canal Denúncia en el qual es poden presentar les denúncies o reclamacions és el següent correu electrònic **espaisegur@vimed.cat**

4º) Les denúncies o reclamacions igualment es podran lliurar en paper i en un sobre tancat a qualsevol de les dues persones de la Comissió.

5º) S'haurà de garantir la confidencialitat qualsevol que sigui la forma en què es tramitin les denúncies. Rebuda una denúncia, les persones encarregades de tramitar-les donaran un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6º) Una vegada rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per a la seva tramitació. Qualsevol denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

7º) En cas que el conflicte no es pogués resoldre en el si del procediment informal, es realitzarà una recerca ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en la qual s'escoltarà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà quanta documentació 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 hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, haurà d'abstenir-se d'actuar i haurà de comunicar-lo a l'empresa perquè la substitueixi.

En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona.

8º) Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no part de la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, les quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

9º) El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la víctima i/o a la persona denunciant, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil respecte a tota la informació a la qual tinguin accés.

10º) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de les persones instructores, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents 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 de **VIMED** separarà a la presumpta persona assetjadora de la presumpta víctima.

11º) Finalitzada la recerca, les persones que han tramitat l'expedient elaboraran un informe en el qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la persona instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, la persona instructora farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada que no es pot apreciar la concurrència d'aquestes conductes.

Si, malgrat no existir assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la persona instructora instarà igualment la direcció de **VIMED** a adoptar mesures que sobre aquest tema es considerin pertinents.

12º) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin demanar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol classe que els resultin adequades.

13º) Quan de la denúncia plantejada les persones instructors apreciessin indicis de conducta delictiva, donaran trasllat a la direcció de **VIMED** proposant l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars per a separar a la víctima de la presumpta persona assetjadora i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà a la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de **VIMED** una vegada rebudes les conclusions de les persones instructores, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a les persones instructores.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, amb la finalitat de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per les persones instructores, la direcció de **VIMED** procedirà a:

- a)** arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.
- b)** adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. A mode exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:
 - 1.** separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
 - 2.** sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si és el cas, i en funció dels resultats de la recerca, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si és el cas, en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadores.

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

- 1.** trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
- 2.** suspensió d'ocupació i sou.
- 3.** limitació temporal per a ascendir.
- 4.** l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de **VIMED** mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (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 la conducta agressora no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció de **VIMED** adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona 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 IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de les violències sexuals, l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigint a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de sofrir violència sexual en els seus llocs de treball.

2.2.3. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, les persones encarregades de tramitar i investigar la denúncia o reclamació vindran obligades a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment es realitzarà l'oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si és el cas.

Aquest informe es remetrà a la direcció de l'empresa perquè 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.

El seguiment es farà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser constitutives de delictes, l'empresa hagués adoptat les corresponents mesures cautelars i hagués traslladat la denúncia al Ministeri Fiscal.

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa 21 d'octubre de 2025 a través de correu electrònic.

No obstant això, caldrà dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els següents casos:

- Anualment, amb la finalitat de verificar el seu correcte funcionament i el del canal denuncia establert, realitzar les actualitzacions o modificacions corresponents, reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legal 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 qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització.
- Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per no prevenir i erradicar els comportaments contraris a la llibertat sexual i/o integritat moral o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari.

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

4. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ A L'EMPRESA VIMED

I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament: _____

Altres (Especificar): _____

II. Dades de la persona que posa la denuncia / reclamació

Nom: _____

Cognoms: _____

DNI: _____

Lloc: _____

Tipus contracto/Vinculació laboral: _____

Telèfon: _____

Mail: _____

Domicili a l'efecte de notificacions: _____

III. Dades de la persona sobre la qual recau la denuncia / reclamació

Nom i cognoms: _____

Grup/categoria professional o lloc: _____

Centre de treball: _____

Nom de l'empresa: _____

IV. Descripció dels fets

Realitzar un relat dels fets denunciats, indicant data/s i lloc o llocs on es van produir i incloent possibles testimonis. S'adjuntaran les fulles numerades que siguin necessàries.

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms: _____

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (correus electrònics, WhatsApp, gravacions de veu, crides, vídeos, baixa mèdica, etc.):

VI. Sol·licitud

Es tingui per presentada la denúncia o reclamació davant (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.

Localitat i data: _____

Signatura:

A l'atenció de la Comissió Antiassetjament del procediment de denúncia o reclamació davant l'assetjament laboral, assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'empresa **VIMED**.