

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE



Actualitzat a març 2025

A Sorli lluitem per garantir un entorn de treball respectuós i digne per tothom, lliure de violències masclistes. Per això, volem donar-te tot el suport possible en la **prevenció i lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**.

Per això, si:

- Consideres que et trobes en una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
- Has vist una situació d'assetjament cap a un/a company/a per part dels mateixos companys/es, clientela, persones proveïdores o altres contactes professionals
- Has estat testimoni d'una situació que es podria considerar assetjament

El que has de fer és posar-te en contacte amb les **persones de referència Vanessa Rodríguez i Jordi Sardà**, que t'informaran i assessoraran en el que necessitis.

Si et sents còmode per notificar una denúncia, ho hauràs de fer directament a través del **canal ètic** de la companyia.

Recorda que la informació és **confidencial** i es tractarà amb tot el rigor que la situació requereixi.

Com puc informar d'un cas d'assetjament

Com utilitzo el canal ètic?

Accedeix a la web **GRUP SORLI**. A l'apartat inferior trobaràs informació d'interès. Fes clic a "**Canal Ètic/Canal de Denúncies**".

Accediràs a la **plataforma** que ofereix ESCURA, entitat que gestionarà i derivarà les denúncies a les persones especialitzades.

El despatx ESCURA crearà una carpeta per la denúncia amb un codi únic, que després derivarà a la persona especialista de Sorli. Podràs consultar en tot moment l'estat de la denúncia amb el codi associat.

Qui pot fer-lo servir?

El pot fer servir tant el **personal intern** de la companyia com l'**extern**.

Les comunicacions són **segures, anònimes i confidencials**.

Si vols una **atenció personalitzada**, posa't en contacte amb:

- SAC: Dl.-Dv. de 8 a 14 h i 15 a 18 al 900 402 403
- Persones de referència (Vanessa Rodríguez i Jordi Sardà):
93 880 80 53

1



2

Formulari notificació

Formulari de Denuncia

Aquest canal de denúncies és exclusiu per a les empreses que tenen contractat el servei.

Qualsevol denúncia presentada sense que el servei estigui contractat amb Escura, la persona que hagi tramitat la denúncia queda informada expressament que aquesta no serà gestionada destruint-se la informació i la documentació que hagi pogut remetre.

Aquesta és una àrea segura.

Nom (opcional)

Telèfon (opcional)

Email (opcional)

Treballes a l'organització?

Qui són les persones de referència?



Jordi Sardà

Tècnic de prevenció de riscos laborals



Vanessa Rodríguez

Tècnica de talent humà

Assetjament sexual:

Qualsevol comportament **verbal, no verbal o físic**, de naturalesa sexual, no desitjat, **que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte** d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un **entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest**.

Assetjament per raó de sexe:

Qualsevol conducta verbal o física no desitjada, motivada o **basada en el sexe o gènere de la persona assetjada**, que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou **l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars**.

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o 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.

La **diferència principal** és que:

- El primer té un **component sexual**
- El segon té a veure amb discriminacions relacionades amb **el fet de pertànyer a un sexe o gènere concret**, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- El tercer té a veure amb el fet **de identificar-se o expressar-se amb un gènere concret, de tenir una orientació sexual concreta i/o de pertànyer al col·lectiu LGTBI+**.

Els tipus d'assetjament es poden creuar en situacions en què una persona pateix múltiples formes de discriminació.

QUIN TIPUS D'ASSETJAMENT HI HA?

Assetjament d'intercanvi quid pro quo:

Forma d'assetjament sexual de caràcter vertical en què es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis, oportunitats o condicions a la feina o en la carrera professional.

S'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat.

Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament **les persones que tenen poder** per decidir sobre la relació laboral: és a dir, **tota persona jeràrquicament superior**, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

Assetjament ambiental:

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, preferència sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil o ofensiu.

Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

L'assetjament es pot diferenciar segons el vincle que hi ha entre l'assetjador/a i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal: entre companys/es**
- **Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada**
- **Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament**

L'assetjament ambiental pot venir donat per persones externes a Sorli.

Ciberassetjament

Qualsevol conducta d'assetjament cap a una persona que es dugui a terme **a través de mitjans digitals**. Serien exemples d'una conducta de ciberassetjament:

- Difondre imatges o vídeos de contingut sexual entre la resta de persones treballadores, ja sigui a través de xarxes socials o de comunicació (ex.: WhatsApp).
- Publicar o difondre missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, entre d'altres) que tinguin per objecte menystenir la dignitat d'una persona treballadora i/o de crear un entorn humiliant, especialment quan tractin sobre la vida sexual d'un treballador/a.

PROCEDIMENT ACTUACIÓ



Tot el procediment ha de garantir els següents principis:

1. **Respecte i protecció**: Actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i dignitat de les persones.
2. **Confidencialitat**: La informació del procés tan sols pot ser coneguda per les persones que intervenen en el procés.
3. **Dret a la informació**: Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i del resultat de les fases.
4. **Diligència i celeritat**: El procediment s'ha de poder completar en el mínim de temps possible i respectant les garanties.
5. **Tracte just**: Audiència imparcial i un tracte just a totes les persones implicades.
6. **Protecció davant possibles represàlies**: Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
7. **Col·laboració**: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ: FASE 1

Objectiu: Informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Qui pot fer la comunicació: La persona afectada o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

Com i a qui es formula la comunicació: Mitjançant formulari del canal ètic habilitat a la web del grup Sorli.

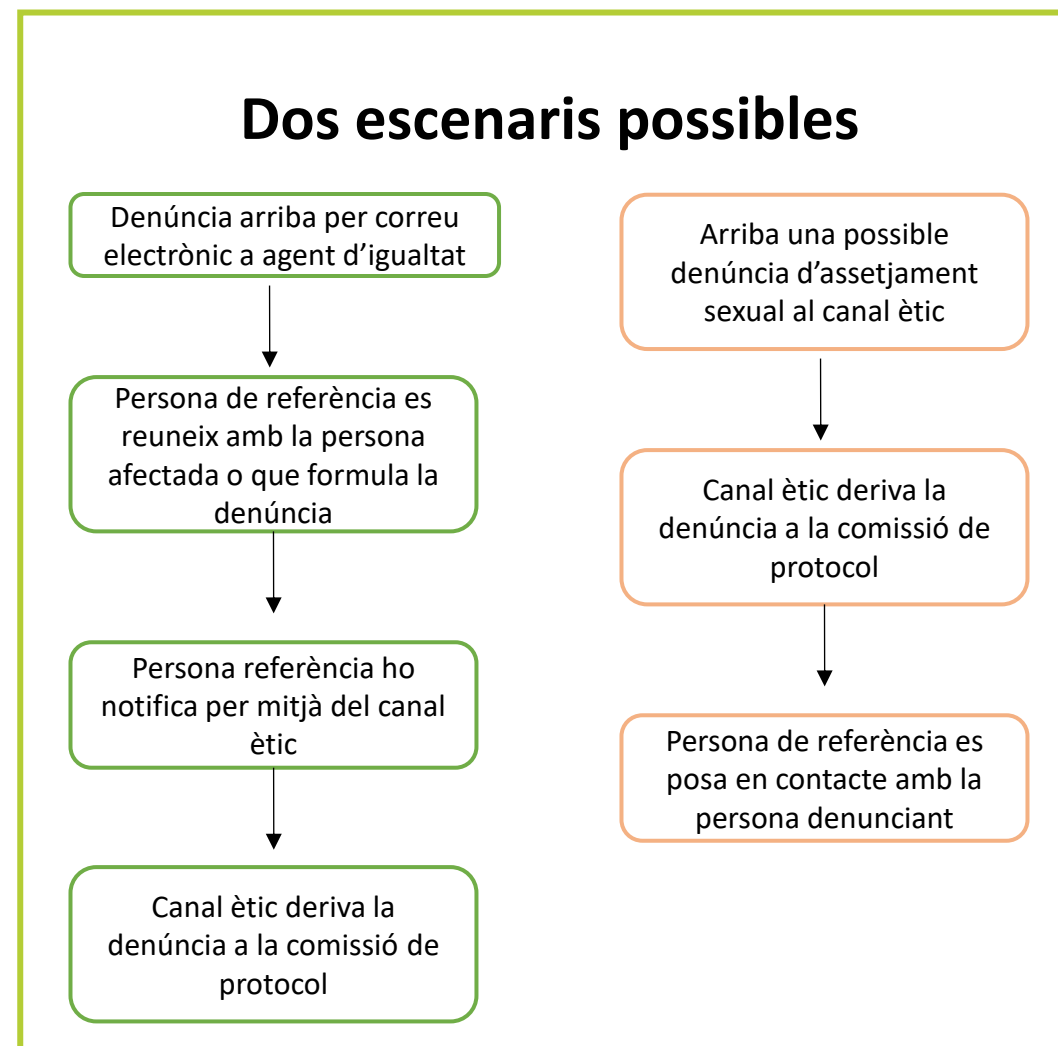
NOU! El canal ètic està conformat per persones externes a la companyia que assisteixen i gestionen les denúncies.

ULL! Les **denúncies poden arribar de moltes maneres** (correu electrònic, trucades, reunions o trobades específiques). En el moment que es rep la possible denúncia i la comissió es reuneix, la denúncia s'haurà de **tramitar per mitjà del Canal Ètic**.

Actuacions que realitza la persona de referència:

- Informar i assessorar a la persona afectada.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives:
 1. Canvi de centre de treball de l'assetjador/a o de la persona assetjada, segon les necessitats de la persona assetjada
 2. Canvi de torn de treball (sense coincidir amb l'assetjador/a).
 3. Pautes de seguiment i control.
 4. Atenció facultativa d'un/a metge/ssa adscrit/a al servei de prevenció de riscos laborals. Previ consentiment de la persona assetjada.

Dos escenaris possibles



FORMULARI DENÚNCIA INTERNA



Formulari de denuncia interna. Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere o preferència sexual.

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Sexe:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Dades de la persona que denuncia

Nom i cognoms:

Sexe:

Domicili del centre de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Relat dels fets

Testimonis

(Si hi ha testimonis identificar-los amb nom, cognoms i centre de treball).

- 1.
- 2.
- 3.

Declaración de Confidencialidad

EXPOSICIÓN

Que la presente Declaración de Confidencialidad tiene como función salvaguardar la confidencialidad de los datos personales de las personas implicadas en la investigación, ya sea persona denunciante o persona denunciada.

Que la persona abajo firmante, como miembro implicado en la investigación del expediente núm. xx en reunión celebrada en fecha x

DECLARA

1. Que la persona firmante suscribe libre y voluntariamente la presente Declaración de Confidencialidad, sin ningún tipo de coacción.
2. Que se compromete a mantener la confidencialidad en todo cuanto se diga en lo menester de la sesión, así como cualquier otra información relacionada con la misma.
3. Que se compromete a utilizar la información a que se refiere el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desarrollo de sus funciones y a no disponer de ella con otra finalidad.
4. Que se compromete a no informar a ningún tercero ajeno a la Comisión (salvo que por imperativo legal tenga obligación) de la identidad o informaciones acerca de las personas implicadas de las cuales tenga conocimiento como parte en el procedimiento.
5. Que es conocedor/a del deber de guardar secreto al que está sometido/a y que es consciente de la sanción a la que estaría sometido/a en caso del incumplimiento de este deber, según lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.
6. Que, en aplicación de la normativa de protección de datos personales (Reglamento 2016/679 (UE), General de Protección de Datos, y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales), se compromete a respetar la privacidad de todos los datos de carácter personal con los que se trate.
7. Que la persona firmante se compromete a cumplir los apartados anteriores, incluso después de dejar de prestar servicios a SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. por cualquier causa.

Y, para que así conste, firma en el lugar y fecha arriba indicados,

Nombre:

DNI:



Objectiu: Investigar els fets per tal d'emetre l'informe de conclusions, així com per proposar mesures d'intervenció.

A qui es presenta la denúncia:

1. Canal ètic
2. Agent d'igualtat
3. Comissió instructora

Actuacions que realitza la Comissió instructora:

1. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
3. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
4. Entrevistar els i les possibles testimonis.
5. Creació del R.A. amb la descripció de les persones involucrades i la relació dels fets (R.A. És un document detallat amb tots els passos que s'han dut a terme)
6. Valorar si calen mesures cautelars.
7. Elaborar l'informe vinculant de conclusions per presentar a la direcció de l'empresa.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant, on s'inclouen les conclusions a les quals s'han arribat i es proposen les mesures correctores que es consideren adients.

COMISSIÓ INSTRUCTORA / INFORME DE CONCLUSIONS



Constitució Comissió d'Investigació.

NÚM. EXPEDIENT _____

CENTRE DE TREBALL _____

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Representant Empresa: _____

Representant Empresa: _____

Representant Empresa: _____

Representant Empresa: _____

Representant Empresa: _____

PERSONA QUE PRESENTA LA DENÚNCIA:

ACORD SOBRE LES ACTUACIONS DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Pressa de declaració a :

_____ en qualitat de presumpte/a víctima

_____ en qualitat de presumpte/a assetjador/a

Pressa de declaració a :

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

_____ en qualitat de _____

Signatures de totes les persones que constitueixen la comissió:



Informe de conclusions

NÚMERO D'EXPEDIENT: _____

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

Tècnic/a Talent Humà _____

Persona designada per la direcció del
departament corresponent: _____

Representació legal (CCOO): _____

Representació legal (UGT) _____

Tècnic/a PRL (assessor/a): _____

Data: _____

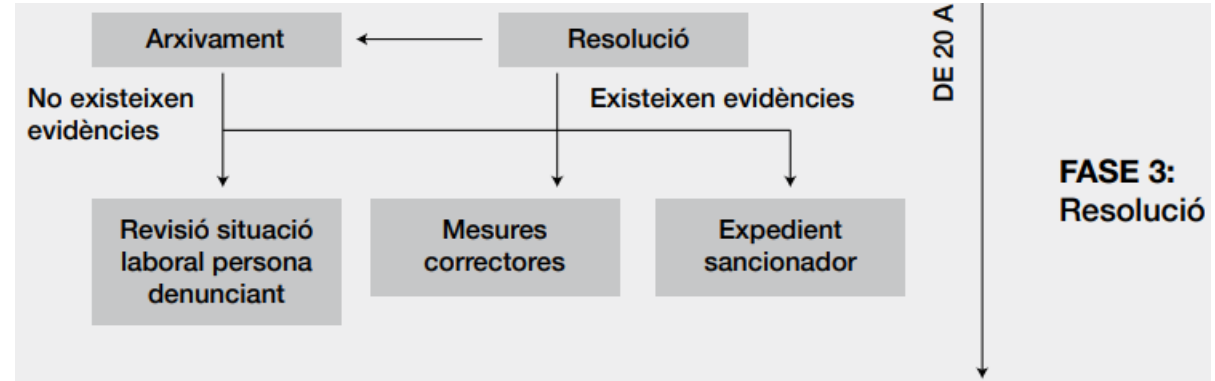
CONCLUSIONS:

MESURES CORRECTORES:



La direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas, segons si hi ha:

- **Evidències provades de l'existència d'assetjament:**
 - Aplicació expedient sancionador.
 - Adopció mesures correctores.
- **No hi ha evidències provades:**
 - Arxivament de la denúncia.



A la **resolució** s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats i les conclusions de la comissió instructora, que han de ser motivades d'acord amb el **contingut de l'informe i les mesures correctores** que se'n deriven.

La resolució del cas s'enviarà a la persona denunciada, la o les persones denunciants i la Comissió del Protocol. Si alguna de les persones denunciades o denunciants està vinculada amb un/a membre de la Comissió, aquest membre de la Comissió no podrà participar en la investigació del cas per així poder garantir la objectivitat en la resolució del cas.

NOU! La resolució del cas s'enviarà a l'entitat externa que gestiona el canal ètic.

Un cop finalitzat el procés es garantirà un seguiment i una avaluació de la situació i l'evolució de les persones implicades.

RESOLUCIÓ



Resolució

NÚMERO D'EXPEDIENT: _____

DATA: _____

PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA: _____ (inicials)

PERSONA DENUNCIADA: _____ (inicials)

CAUSA DE LA DENÚNCIA I FETS CONSTATATS:

--

CONCLUSIONS COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I MESURES CORRECTORES PROPOSADES:

--



RESOLUCIÓ FINAL:

--



S'ha d'actuar segons estableix el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (així com en el **conveni col·lectiu de referència**).

L'assetjament serà considerat, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu, aplicant les sancions que en aquest cas siguin adients, per la persona assetjadora com:

-**Falta greu**

-**Falta molt greu**

Es considerarà falta molt greu la descripció de fets falsos provats.

Es donarà publicitat d'aquest Protocol mitjançant els següents canals:

- Apartat Igualtat al **portal de l'Equip Sorli**.
- Enviament per **correu** a tots els centres de l'empresa.
- Es tractarà a les **formacions** de benvinguda i formacions en igualtat.
- Es garantirà la seva **publicació als taulells** d'anuncis de tots els centres.
- Es faran recordatoris per mitjà de campanyes específiques anuals.



Per qualsevol **dubte** o **pregunta** sobre el procediment i naturalesa del protocol, podeu adreçar-vos a:

1. Les persones de referència (Jordi Sardà i Vanessa Rodríguez)
2. L'agent d'igualtat (Marion Salemkour)
3. La Comissió de protocol



SÍ

ÉS assetjament sexual quan

- ✓ Et fan acorralaments, fregaments o tocaments **no desitjats** a la feina
- ✓ Et fan propostes de **caràcter sexual** i xantatge
- ✓ T'han mostrat o reproduïxen **continguts pornogràfics** o de caràcter sexual que tu no desitjaves
- ✓ Et fan **gestos obscens** i mirades cap al teu cos que sents intimidatòries
- ✓ Et parlen o et pregunten sobre habilitats o gustos sexuals
- ✓ Et fan **bromes sexuals**, comentaris en to de broma que trobes ofensius, o de tipus sexual que consideres obscens (físic, roba, etcètera)
- ✓ Et **pressionen per quedar** fora de la feina, tot i que tu ja has deixat clar que no et ve de gust
- ✓ **Envaeixen el teu espai** físic reiteradament quan tu no ho vols
- ✓ Fan **difusió de rumors** sobre la teva vida sexual
- ✓ Fan **difusió d'imatges** o vídeos de contingut sexual entre la resta de persones treballadores, ja sigui a través de xarxes socials o de comunicació (WhatsApp)

NO

ÉS assetjament sexual quan

- ✓ Et proposen **respectuosament** quedar fora de la feina i, davant la negativa, no insisteixen
- ✓ En el marc d'una conversa íntima que tu **acceptes i consenteixes**, t'expliquen o expliques aspectes personals
- ✓ Tens una relació sentimental amb algun/a company/a de feina o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte
- ✓ Els companys i companyes de feina **accepten amb respecte** les crítiques sobre comportaments / comentaris masclistes

SÍ

ÉS assetjament per raó de sexe quan:

- ✓ Et fan bromes o comentaris sexistes habitualment
- ✓ S'adrecen a tu de manera ofensiva
- ✓ Ridiculitzen habitualment capacitats a la feina pel fet de ser dona
- ✓ No tenen en compte la feina feta pel fet de ser dona
- ✓ Ignoren sempre les teves aportacions, comentaris o projectes
- ✓ T'assignen tasques específiques pel fet de ser dona (agafar notes, agafar el telèfon, organitzar esdeveniments o regals)
- ✓ A les reunions, valoren més les aportacions dels teus companys que no la teva
- ✓ En cas d'embaràs o que gaudeixis de permisos i excedències vinculats a la maternitat i a la cura de fills/es i persones dependents
 - Et neguen la possibilitat de promocionar
 - Et congelen el salari
 - T'adjudiquen tasques impossibles d'assolir

NO

ÉS assetjament per raó de sexe quan:

- ✓ Et fan un comentari o broma sexista puntual
- ✓ Davant de la teva queixa o la d'altres companys/es, demanen disculpes i no es torna a repetir
- ✓ Els companys i les companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes

SÍ És assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere quan:

- ✓ Et fan bromes o comentaris lgtbiqfòbics habitualment
- ✓ Ridiculitzen la teva expressió de gènere o orientació sexual
- ✓ Et tracten diferent per la teva expressió de gènere, identitat de gènere o orientació sexual
- ✓ Es refereixen a tu amb el teu *deadname* (nom de naixement o anterior a la transició) de forma reiterada
- ✓ Et fan comentaris ofensius sobre aspectes personals de la teva vida i les teves relacions sexo afectives
- ✓ Utilitzen paraules pejoratives com “*maricons*”, “*tortilleres*”, “*marietes*”, “*camionera*” o “*travesti*” per referir-se a la teva persona
- ✓ Et pressionen per sortir de l'armari en públic i davant de companys o companyes
- ✓ Et fan preguntes de caràcter íntim durant una reunió

NO És assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere quan:

- ✓ Et fan un comentari o broma puntual
- ✓ Davant de la teva queixa o la d'altres companys/es, demanen disculpes i no es torna a repetir
- ✓ Els companys i les companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre un comportament o comentari lgtbifòbic
- ✓ En un ambient còmode i segur per a persones LGTBI+, t'obres i expliques les teves intimitats i preferències sexo afectives