

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

**AGÈNCIA BALEAR D'AIGUA I
QUALITAT AMBIENTAL**

NOVEMBRE 2025

tejs
Recursos Humanos

ÍNDIX

1. OBJECTE, ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA.....	3
2. LEGISLACIÓ ESTATAL	5
3. COMPROMÍS DE LA ABAQUA PER A LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE6	
4. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL	7
5. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA ZERO DAVANT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	7
6. COMISSIÓ INSTRUCTORA PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT	16
6.1. DETERMINACIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA PERMANENT PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT.....	16
6.2. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA.....	17
6.3. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LA RLT.....	17
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	18
7.1. L'INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA.....	19
7.2. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMENT INFORMAL	20
7.3. L'EXPEDIENT INFORMATIU.....	21
7.4 LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT	24
8. SEGUIMENT	25
9. ANNEXOS.....	26

1. OBJECTE, ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen expressions de violència que atempten contra diversos drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones, especialment de les dones. A més, contaminen l'entorn laboral i tenen efectes importants sobre el clima laboral de l'entitat en la qual es produeixen.

OBJECTE

Aquest document té com a objectiu establir un protocol per a la prevenció, sensibilització i tractament dels casos **d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** a la feina, a ABAQUA, per prevenir-lo i actuar davant queixes d'assetjament.

Així mateix, inclou un apartat on es descriu **l'assetjament i la violència exercides per terceres persones**, tal com es mostra a les **directrius multisectorials** per solucionar aquest tipus d'assetjament.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol per a l'erradicació de l'assetjament és d'aplicació a **tota la plantilla de l'entitat**, independentment del nombre de centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i el lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral.

També és aplicable a les persones que, sense tenir una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació o les que realitzen pràctiques no laborals.

El protocol s'aplicarà en les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) Al lloc de feina, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) Als llocs on la persona treballadora pren el seu descans, on 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 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 virtual ciberassetjament).
- e) En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina.

El contingut del document **haurà de difondre's dins l'entitat** i proporcionar als treballadors i les treballadores una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home a la feina, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament a l'àmbit laboral.

VIGÈNCIA, OBLIGATORIETAT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut d'aquest protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data prevista al pla d'igualtat de ABAQUA, el 20 de novembre de 2025 o en el seu defecte, a partir de la comunicació a la plantilla de l'entitat, mitjançant els mitjans de comunicació de l'entitat, mantenint-se vigent durant quatre anys.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en què s'integra.

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

2. LEGISLACIÓ ESTATAL

A nivell estatal, a més de les lleis que suposen la transposició a l'ordenament intern de diverses directives europees, les quals són, la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat (actual Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social) i la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, ambdues amb incidència real en el concepte d'assetjament en modificar l'article 54 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -d'ara endavant, E.T.- per referenciar-ho expressament com a causa expressa d'acomiadament disciplinari, s'ha de considerar la Constitució Espanyola -C.E.-, el mateix E.T., la Llei 31/1995, de Prevenció de riscos Laborals -d'ara endavant, LPRL-, així com la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes -d'ara endavant, LOI-; la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social -d'ara endavant, LRJS- i el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social -d'ara endavant, LISOS-. Tot això sense perjudici, a més, del que es pugui establir en els convenis col·lectius i en els plans d'igualtat que siguin aplicables i de la seva possible compatibilitat amb el que preveu la Llei 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal -CP-.

S'han de considerar, així mateix, l'article 14 de la LPRL i l'obligació de garantir la seguretat i la salut a la feina; la definició d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual a l'article 7 LOI, la necessitat d'abordar la tutela d'aquest assetjament als plans d'igualtat -article 46 LOI- i l'obligació empresarial d'articular un procediment o protocol negociat amb la representació de les persones treballadores per tal de prevenir, erradicar i evitar l'assetjament a les empreses i entitats -article 48 LOI-. També el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), estableix, en l'article 95.2.b), com a falta disciplinària molt greu; "*Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe*".

Amb l'adopció del protocol, l'entitat subratlla el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de l'assetjament en l'àmbit de l'organització i en qualsevol de les seves manifestacions, alhora que dona compliment al que exigeixen els articles 46 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com al que disposen els articles 7 i 8 del RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans de 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.

3. COMPROMÍS DE LA ABAQUA PER A LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Amb aquest protocol, la ABAQUA manifesta la tolerància zero davant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït dins l'àmbit digital.

En adoptar aquest protocol, ABAQUA vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant d'aquestes conductes en qualsevol de les seves manifestacions, **informant de la seva aplicació a tot el personal de l'entitat, 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 ara persones en formació o les que realitzen pràctiques no laborals.**

Així mateix, la ABAQUA **assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les entitats o empreses a les quals desplaçi el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a ABAQUA en cas que sigui així. És a dir, assumeix l'obligació de que el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses o entitats.**

En efecte, ABAQUA en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta la voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de les referides conductes – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'entitat-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que es puguin plantejar, així com per resoldre segons correspongui en cada cas.

Palma, 20 de novembre 2025

Emeterio Moles Moles, Direcció General

4. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins el moment, l'entitat ABAQUA implanta un procediment de prevenció i actuació enfront 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 això, 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 gestionar les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

5. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA ZERO DAVANT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ABAQUA formalitza la següent declaració de principis, subratllant com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat i les conductes que no resulten tolerables a l'organització.

Aquest protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, incloses les comeses en l'àmbit digital que es puguin manifestar a ABAQUA.

ABAQUA, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació de les esmentades conductes dins de la seva organització.

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

En l'àmbit de ABAQUA no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives de qualsevol de les manifestacions d'assetjament referides, és a dir, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'entitat sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformen ABAQUA, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis. En especial, 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, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per tal d'erradicar-ho.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, ABAQUA iniciarà, si escau, un procediment disciplinari per sancionar les conductes denunciades, una vegada provades aquestes i a través dels oportuns procediments administratius prevists en la normativa vigent, per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe adequat als principis de seguretat i salut a la feina i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

5.1. CONCEPTE I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

1. Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï 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 també es considerarà acte de discriminació per raó de sexe.

Les **conductes d'assetjament sexual** es caracteritzen pels trets següents:

- Són no desitjades, no raonables, molestes i ofensives per a la persona que les pateix.
- Hi ha una absència de reciprocitat en aquestes conductes per part de la persona objecte d'aquestes conductes.
- La negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta és usada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, a l'estabilitat al lloc de treball, al salari o a qualsevol altra decisió relativa a l'ocupació.
- Aquestes conductes creen un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que les pateix.
- Aquestes conductes són contràries als principis d'igualtat de tractament.

Tipus de conductes de naturalesa sexual:

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

- **Conducta física de naturalesa sexual:** S'inclou qualsevol contacte físic deliberat i no desitjat (tocament o acostament físic innecessaris, freds amb el cos, petons o abraçades no sol·licitades, etc.), incloent-hi l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals.
- **Conducta verbal de naturalesa sexual:** Aquest tipus de conducta pot incloure: insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després d'evidenciar que aquesta insistència és molesta, flirteigs ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens o sobre l'aparença sexual, trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.

- Conducta no verbal de naturalesa sexual: Hi estarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos, cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb contingut sexual.

Tipus d'assetjament sexual:

- Assetjament sexual per intercanvi, xantatge sexual o "quid pro quo": Es produeix en aquesta situació un xantatge emocional ("això a canvi d'això"). A través d'ell, es força un treballador o treballadora a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o contingut del treball que afectin l'accés a la formació professional, l'ocupació continuada, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.
- Assetjament sexual ambiental: En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.

2. Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori

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

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

- a) Fustigament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Aquest comportament ha de revestir suficient gravetat, en funció de la intensitat, la reiteració o els efectes sobre la salut de la persona afectada.
- d) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.

- e) Que no es tracti d'un fet aïllat¹.
- f) El tracte degradant ha de tenir el seu fonament a la pura i simple constatació del sexe de la persona perjudicada:
 - a. El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar (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. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit 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 a qui s'assetja per dedicar-se a cura de menors o dependents.
- g) Han de produir-se en l'àmbit de l'organització o com a conseqüència d'una relació de treball.

Poden dur-ho a terme tant superiors jeràrquics, com companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença al mateix, menysvalorar-ne les capacitats, les competències tècniques i les destreses.

Tipus de conductes d'assetjament per raó de sexe:

A mode d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les següents 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 a la feina, de produir-se de manera reiterada:

1. Jutjar el rendiment d'una persona de manera ofensiva, amagar 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 fer la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixen una qualificació molt menor de la qual disposa.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.

¹ Cal posar de manifest que determinades accions hostils que es puguin produir puntualment a la feina poden no ser, en si mateixes, constitutives d'assetjament per raó de sexe si es produeixen de manera aïllada i sense reiteració.

8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys i les companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar el 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 per atemorir.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o a les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i 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 pateix problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, escarni de la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

3. Violència a l'àmbit digital

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

L'Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022-2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes a la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull que han de tenir-se en compte tres dimensions específiques de la violència digital:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia

1. Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica).
2. Dany a la reputació.
3. Seguiment i recopilació d'informació privada (spyware²).
4. Suplantació d'identitat.
5. Sol·licitud de sexe.
6. Assetjament amb còmplices per aïllar la víctima.

Assetjament sexual en línia

1. Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno venjança).
2. Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims³.
3. Explotació, coacció i amenaces (sexting⁴, sextorsió⁵, amenaça de violació, doxing⁶, outing⁷).
4. Bullying sexualitzat⁸.
5. Ciberflashing⁹.

² Spyware és un programari que té aquest objectiu.

³ Inclou els actes de "upskirting" (o "sota faldilla") i la presa de "creepshots" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en què el rostre o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial.

⁴ Enviament de missatges amb contingut de tipus pornogràfic i/o eròtic a través del telèfon mòbil o altre dispositiu amb càmera.

⁵ Xantatge sexual en el qual una persona és extorsionada per alguna altra que té en poder seu imatges seves de caràcter sexual.

⁶ Revelar informació personal o la identitat.

⁷ Revelar la orientació sexual.

⁸ Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o el seu mitjà de vida.

⁹ Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades mitjançant aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.

Dimensió digital de la violència psicològica

1. Totes les formes tenen un impacte psicològic.
2. Actes individuals no tipificats com a delictes en combinar-se amb la mentalitat de massa i repetició.
3. Discurs d'odi sexista.
4. Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació.
5. Incitació al suïcidi o autolesió.
6. Abús econòmic.

4. Assetjament horitzontal. Quan la víctima i la persona agressora es troben en un mateix nivell jeràrquic a l'entitat.

5. Assetjament vertical. Quan la víctima i la persona agressora es trobin en un nivell jeràrquic diferent a l'entitat. Aquest pot ser descendent o ascendent:

- **Vertical-Descendent:** Quan la persona agressora exerceix un càrrec superior al de la víctima.
- **Vertical-Ascendent¹⁰:** Quan la persona agressora exerceix un càrrec inferior a la víctima.

6. Persona demandant.

- Treballador o treballadora que denuncia uns fets, situació i persona/es, en considerar-se objecte d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència a l'àmbit digital.
- Aquella que tingui coneixement d'una situació d'assetjament, encara que no sigui la persona assetjada.

7. Persona demandada. Persona respecte a la qual s'ha formulat un al·legat d'assetjament sexual, un al·legat d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència a l'àmbit digital.

8. Comissió Instructora. Òrgan mediador responsable de tramitar el procediment en cas de denúncia. L'entitat i la RLT la constituïran amb caràcter permanent una composició paritària que tindrà la finalitat de resoldre les qüestions objecte de litigi entre les parts i ajudar-les a aconseguir un acord mútuament acceptable a través de la via informal.

9. Mediator/a extern/a: Persona o persones que formaran part de la Comissió Instructora, si s'esgota la via informal, contractades com a servei extern a l'entitat, especialistes en psicociologia i que hauran de garantir la màxima objectivitat i confidencialitat al procés formal.

Amb el servei de mediació externa, es tracta de garantir procediments d'actuació i proporcionar les mesures necessàries per atendre, tramitar i resoldre les queixes i denúncies que es produeixin, amb la **màxima objectivitat i confidencialitat** en les propostes de resolució i la dignitat de les persones afectades –incloent-hi aquelles que testifiquin o de qualsevol altra manera participin en els procediments– i, en particular, la proposta d'aplicació de les mesures que, en cada cas, siguin procedents per a la protecció, a tot moment, de les presumptes víctimes.

¹⁰ Habitualment aquest assetjament sol ser col·lectiu, és difícil que l'assetjament vertical-ascendent sigui individual, encara que excepcionalment pugui ocórrer.

10. Queixa en matèria d'assetjament: Comunicació per part d'un treballador o treballadora a la Comissió instructora d'assetjament designada mitjançant els canals i mitjans establerts per aquest protocol, d'una situació de possible assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència en l'àmbit digital.

11. Assetjament i violència exercida per terceres persones: Consisteix en incidents on el personal és maltractat, amenaçat o assaltat en circumstàncies relacionades amb la seva feina, incloent-hi els desplaçaments a la feina i viceversa, amb un risc explícit o implícit de la seva seguretat, benestar o salut.

Es pot considerar com aquella violència que es pot donar respecte a persones que no presten serveis al centre de treball i són clientela o persones usuàries del mateix o, fins i tot, persones on la presència o l'activitat de les quals no és legítima.

6. COMISSIÓ INSTRUCTORA PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT

6.1. DETERMINACIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA PERMANENT PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. La comissió instructora, membres de la qual han estat escollits i escollides per part de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat i del Protocol, està formada per dues persones:

En representació de l'entitat:

Maria Magdalena Carbonell Socias amb el càrrec de tècnica de RRHH

En representació de treballadors/es:

Sofia Martí Ballester amb el càrrec d'administrativa (UGT)

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

En representació de l'entitat:

Gerard Torrente Cuevas amb el càrrec de Secretari General

En representació de treballadors/es:

Vicens Veses Crespí amb el càrrec de Delineant (CSIF)

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió **seran fixes**.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa **en cas d'existir algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'han de remetre a les causes d'abstenció legal que consten regulades en la normativa bàsica de procediment administratiu i règim jurídic.** En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-la, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Aquesta comissió **es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat**, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per a la seva presentació.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat

assetjament sexual o per raó de sexe. **Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial**, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

6.2. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

La comissió instructora, tindrà la responsabilitat de:

Garantir un protocol i polítiques de prevenció en matèria d'assetjament sexual o per raons de sexe en tots els nivells de l'entitat.

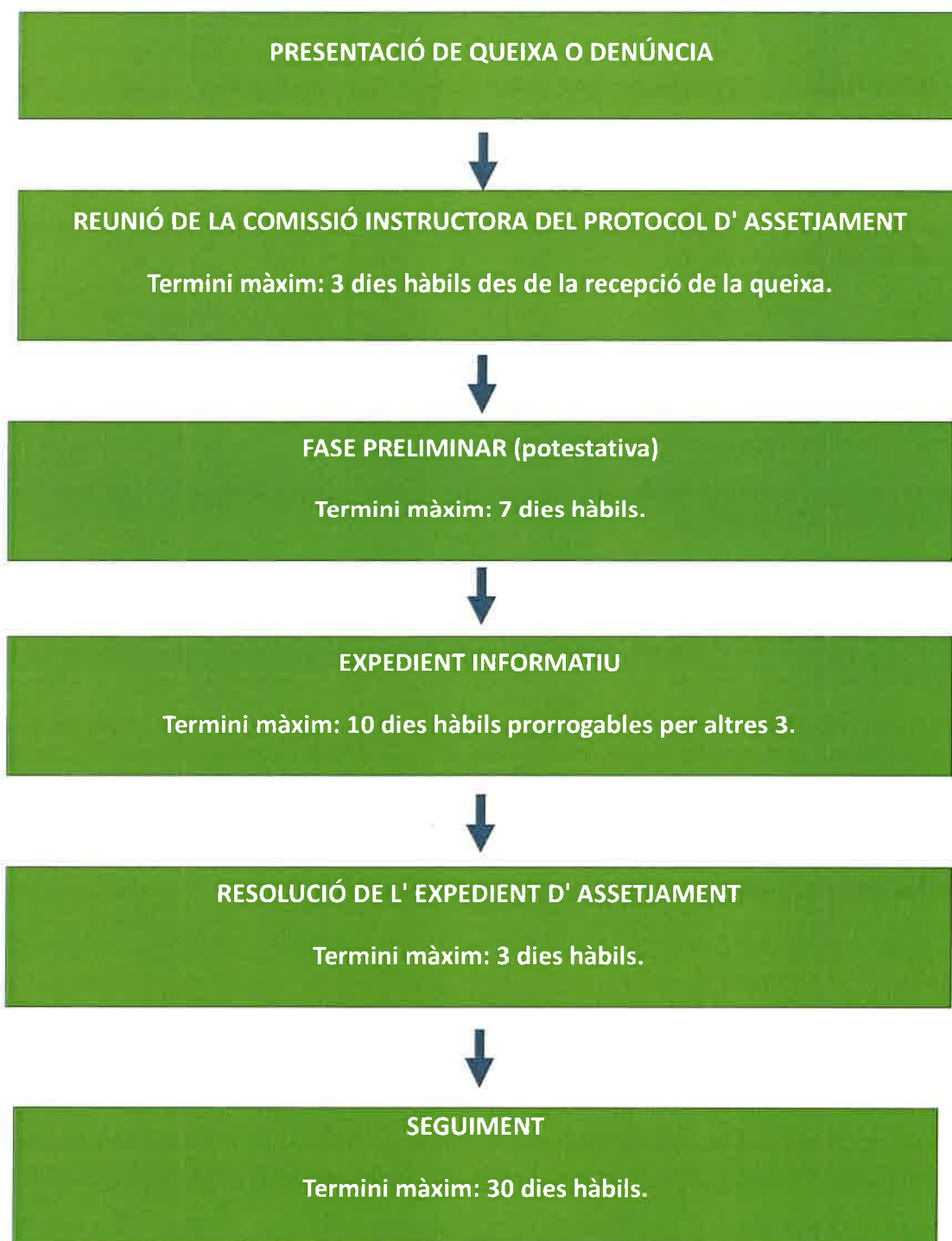
- **Promoure la difusió d'aquest protocol** a tots els llocs de l'entitat per afavorir conductes respectuoses i donar a conèixer quins comportaments són considerats com d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquesta difusió es fonamentarà en sessions de formació i informació als treballadors i treballadores.
- **Motivar la comunicació** de possibles casos d'assetjament, garantint-ne la confidencialitat i el suport.
- **Afavorir mesures** que permetin la resolució de possibles casos d'assetjament i sancionar qualsevol conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- **Garantir la difusió** entre els equips de les mesures i els procediments d'actuació en cas d'assetjament.
- **Acompanyar les persones** implicades en el procés, en cas que ho requereixin o, en qualsevol cas, assegurar el procés a través de la Comissió i donar suport a la tramitació de la queixa.

6.3. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LA RLT

En establir-se mesures que hauran de negociar-se amb els i les representants de treballadors i treballadores, tals como l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació, la representació legal dels treballadors i les treballadores (d'ara en endavant RLT) haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la **sensibilització** de treballadors i treballadores, i la **informació** als llocs de responsabilitat de l'entitat i a la **Comissió Instructora** de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin afavorir-ho.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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



7.1. L'INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA

A ABAQUA Maria Magdalena Carbonell Socias és la persona encarregada de gestionar y tramitar qualsevol queixa o denúncia que, d'acord amb aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. ABAQUA garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Per tal de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, ABAQUA **habilita el compte de correu electrònic (denuncies.assetjament@lagencia.cat) al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora**, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o queixes. **Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que es puguin presentar de forma secreta, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa.** Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, **la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.**

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, **la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'entitat i de les altres persones que integren la comissió instructora.**

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'entitat el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. **La presentació** per la víctima de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que en tingui coneixement, **del formulari corresponent** per correu electrònic a l'adreça habilitada a l'efecte o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, **serà necessària per iniciar el procediment en els termes que consta a l'apartat d'annexos.**

7.2. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMENT INFORMAL

Aquesta fase és potestativa per a les parts i **dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima**. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia¹¹, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podrà també entrevistar el/la presumpte agressor/a o ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies hàbils a comptar de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

No obstant això, la comissió instructora, atesa la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts.

Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, **s'aixecarà l'acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la direcció de l'entitat.**

Igualment, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

¹¹ En cas que la Comissió instructora tingui coneixement de l'existència d'un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, **sense haver rebut cap comunicació**, contactarà amb la persona suposadament assetjada per informar-la sobre el present protocol. Si aquesta persona no desitja formular una queixa, la Comissió podrà sol·licitar-li autorització (per escrit) per iniciar de forma unilateral la investigació.

7.3. L'EXPEDIENT INFORMATIU

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no es pugui resoldre malgrat haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació¹², en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després d'entrevistar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de ABAQUA 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 ABAQUA **separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.**

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, que haurà de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

La comissió d'instrucció podrà, si ho considera pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria de violència sexual, d'assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o allò que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció. En aquest cas, el procés serà el següent:

¹² La investigació ha de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de **contradicció i oralitat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.**

- **Reunió de recollida d'informació** amb els membres de la Comissió, per fer una valoració inicial de la situació.
- Inici de la intervenció a través **d'entrevistes individuals** amb les dues parts (primer amb la persona demandant i després amb la persona demandada per requerir la màxima informació possible que condueixi a resoldre la situació de presumpte assetjament.
- De manera opcional, en funció de la situació i prèvia informació i acceptació de les dues parts, **reunions conjuntes** amb les parts implicades i amb les persones que el/la demandant o la persona demandada requereixin (companys/es, testimonis, representants dels/de les treballadors/es).
- Elaboració d'un **informe-memòria** en què s'identifiquin les causes del conflicte i els fets ocorreguts, els testimonis, les possibles mesures i actuacions, proves practicades i/o recollides concloent si hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, dificultats per aconseguir una solució i formulació de propostes definitives per al tancament de l'expedient de la queixa o denúncia (proposta de mesures sancionadores).
- El servei de mediació extern ha d'incloure, si cal, la comunicació a les parts implicades i seguiment i evolució al lloc de treball, que garanteixi una evolució positiva de la persona objecte d'assetjament i, sobretot, que assegurui que no es donen situacions de represàlies posteriors.
- En cas d'**èxit**, es tancarà el procés mitjançant el **full de tancament**.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà acta on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demanades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Una vegada finalitzada la instrucció, es traslladaria un informe amb el resultat a la Comissió d'Assetjament per tal que aquesta assumís o, si escau, el modifiqués, sempre per majoria simple dels seus membres i establint que la presidència tindrà vot diriment. Aquesta elevarà la corresponent proposta a l'òrgan administratiu competent als efectes d'arxivar o d'incoar un procediment disciplinari, o, en el seu cas, ho trametrà a fiscalia si hi hagués indicis de delictes.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà a l'entitat a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari i la separació del servei de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe. Quan no es puguin constatar els fets denunciats, **l'entitat no prendrà represàlies contra el treballador o la treballadora demandant.**

Si, tot i no existir assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment a la direcció de ABAQUA a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que sigui possible i, si no, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al/la denunciant i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al/la denunciat/da, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos a la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional respecte de tota la informació a què tinguin accés.

La persona responsable d'Igualtat i **els/les representants dels/de les treballadors/es** de l'entitat han d'assegurar que les persones implicades en tot el procés, fins i tot testimonis, no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considera com un assumpte disciplinari.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies hàbils. Si concorren raons que exigeixin, per la seva complexitat, més termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini **sense superar en cap cas tres dies hàbils més.**

7.4. LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

L'òrgan administratiu competent per dictar-ne resolució en matèria disciplinària de ABAQUA una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies hàbils, sent l'única capacitada per decidir al respecte.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, que hauran de guardar sigil sobre la informació a la que tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. **En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.**

En funció d'aquests resultats anteriors, l'òrgan administratiu competent per dictar-ne resolució en matèria disciplinària de ABAQUA procedirà a:

- A. Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- B. Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció l'informe de la Comissió instructora o a la proposta de la Comissió d'Assetjament del procediment d'assetjament. En tot cas, les sancions a aplicar a les persones agressores estan regulades al règim disciplinari de la Llei 3/2007, De 27 De Març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i en el Decret 32/2020, de 5 d'octubre, pel qual es regula el règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La sanció podria imposar-se únicament després d'haver seguit el procediment sancionador regit pels principis i les fases establertes en la normativa d'aplicació esmentada, subjecte a la interposició dels recursos oportuns.

L'òrgan administratiu competent per dictar-ne resolució en matèria disciplinària de ABAQUA adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'entitat.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la 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 perllongat.

- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'entitat.

8. SEGUIMENT

Un cop tancat l'expedient, i **en un termini no superior a trenta dies naturals**, la comissió instructora 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 segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'entitat, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment s'ha de fer igualment en aquelles situacions en què, per entendre que les conductes puguin ser considerades constitutives de delictes, l'entitat hagi adoptat mesures cautelars i hagi traslladat la denúncia al Ministeri Fiscal.

9. ANNEXOS

ANNEX I: FULL DE DENÚNCIA

1. PERSONA QUE INFORMA DELS FETS

PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT

ALTRES (ESPECIFICAR): _____

2. DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSATJAMENT

NOM _____

COGNOMS _____

DNI _____

LLOC DE FEINA _____

TIPUS DE CONTRACTE/VINCULACIÓ LABORAL

TELÈFON _____

E-MAIL _____

DOMICILI A EFECTES DE NOTIFICACIONS

3. DADES DE LA PERSONA AGRESSORA

NOM _____

COGNOMS _____

GRUP/CATEGORIA PROFESIONAL O LLOC DE FEINA:

CENTRE DE TREBALL

ENTITAT:

PRÒPIA

ALTRES (ESPECIFICAR): _____

4. DESCRIPCIÓ DELS FETS

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, incloent dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible.

5. TESTIMONIS I/O PROVES

En cas que hi hagi testimonis indiqueu nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quins):

6. SOL·LICITUT

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament:

- SEXUAL
- PER RAÓ DE SEXE

enfront a¹³ _____ i s'iniciï
el procediment previst al protocol.

Localitat i data

_____, a _____ de _____ de 202_

Signatura de la persona interessada

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant de l'assetjament sexual
i/o per raó de sexe a l'entitat ABAQUA.

¹³ Identificació de la persona agressora.

ANNEX II: FULL DE TANCAMENT

FULL DE TANCAMENT	
DADES IDENTIFICATIVES DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA	
Nom del/de la mediador/a o noms de les persones mediadores que han intervingut en el procés	Nom demandant
Data inici del procés	Data tancament del procés
BREU DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS	
DESCRIPCIÓ DE TANCAMENT DEL PROCÉS	
MESURES CORRECTORES PROPOSADES	
OBSERVACIONS	
SIGNATURA/ES	

ANNEX III: CONSENTIMENT

La persona..... dona el seu consentiment a..... perquè s'iniciï el procediment informal/formal previst al Protocol per a la prevenció, actuació i erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Data...





Signatura de (víctima d'assetjament)

Signatura (persona denunciant)

--	--

Amb la finalitat de deixar constància, s'aprova i signa el present protocol a Palma, a dia 20 de novembre de 2025.

Signatures:

<p>Nom: Gerard Torrente Cuevas Càrrec: Secretari General Firma: </p>	<p>Nom: Maria Magdalena Carbonell Socias Càrrec: Tècnica de Personal Firma: </p>
<p>Nom: Sofia Martí Ballester Càrrec: Administrativa en representació d'UGT Firma: </p>	<p>Nom: Vicens Veses Crespí Càrrec: Delineant en representació de CSIF Firma: </p>

teis
Recursos Humanos

Teis Servicios de Consultoria

Pere Dezcallar i Net, 13 2º

07003 Palma

www.teis.es

Tel: 971770866