

Protocol d'actuació i prevenció davant situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere i davant qualsevol tipus de violència en l'àmbit laboral

1.	<u>DECLARACIÓ DE PRINCIPIS</u>	3
1.1.	Normativa de referència	4
1.1.1.	Normativa internacional	4
1.1.2.	Normativa comunitària	5
1.1.3.	Normativa espanyola	5
1.1.4.	Notes tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST)	9
2.	<u>OBJECTE</u>	9
3.	<u>ÀMBIT D'APLICACIÓ</u>	11
4.	<u>DEFINICIONS</u>	11
4.1.	Concepte general d'assetjament	11
4.2.	Concepte específic d'assetjament laboral	12
4.3.	Tipologies d'assetjament laboral	13
4.3.1.	Assetjament psicològic o moral (Mobbing)	13
4.3.2.	Assetjament sexual	13
4.3.3.	Assetjament per raó de sexe, degut a l'orientació afectiva–sexual, per raó d'identitat de gènere o per embaràs i paternitat/maternitat	13
4.3.4.	Assetjament discriminatori	13
4.3.5.	Assetjament contra persones LGTBIQ+	14
4.3.6.	Violència en el treball	14
4.4.	Conductes relacionades amb el diferents tipus d'assetjament laboral	14
5.	<u>DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES</u>	18
6.	<u>MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ</u>	19
7.	<u>PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I RESPOSTA DAVANT DENÚNCIES D'ASSTJAMENT</u>	20
7.1.	Finalitat	20
7.2.	Garanties del procediment	20
7.3.	Fases del procediment	22
7.3.1.	Denúncia a través del SII de BRUTAL MEDIA	22
7.3.2.	Constitució de la Comissió d'Investigació	24
7.3.3.	Fase d'Instrucció	25
7.3.4.	Fase de Conclusions	26
7.3.5.	Fase de Resolució	26
7.4.	Mesures reactives	27

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre uns i altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

En aquest context, s'ha desenvolupat un conjunt normatiu sobre igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, a la qual adequada transposició es dirigeix la Llei Orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat Efectiva de Dones i Homes (la «LOI»), així com el Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació (el «RD llei 6/2019»), 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 (el «RD 901/2020») i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (el «RD 902/2020»).

Les situacions d'assetjament o violència motivades per l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals són igualment considerades actes discriminatoris, i estan subjectes a la regulació establerta per la Llei Orgànica 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 (la «LO 4/2023»).

El dret a la integritat moral i física i a la no discriminació està garantit en la Constitució Espanyola, la Normativa Europea i en la Legislació Laboral Espanyola, per això, des del **GRUP BRUTAL MEDIA**¹ (d'ara endavant, «BRUTAL MEDIA» o el «Grup»), afirmem taxativament que les actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere, i qualsevol tipus de violència en el treball, suposen un atemptat a la dignitat i als drets fonamentals de les persones, per la qual cosa no es permetran, ni toleraran: ni l'assetjament sexual, ni l'assetjament per raó de sexe o gènere en el treball, ni cap tipus de violència en l'àmbit laboral, comproment-se a assegurar que les persones treballadores gaudeixin d'un entorn de treball saludable física, psíquica i socialment, on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el Grup.

Així, BRUTAL MEDIA manifesta el rebuig davant les situacions d'assetjament, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o la persona agressora ni

¹El Grup Brutal Media inclou les societats BRUTAL MEDIA, SL; BRUTAL MEDIA PRODUCCIONES 3, SLU; PRIMAVERA PRODUCCIONES 2 SLU; OTOÑO PRODUCCIONES SLU; ENERO PRODUCCIONES SLU; INVIERNO PRODUCCIONES SLU; i qualsevol altra societat que pugui constituir-se amb posterioritat a l'aprovació del present protocol en què qualsevol de les anteriors societats tingui una participació majoritària.

quin sigui el seu rang jeràrquic. En aquest sentit, el Grup es compromet a regular, per mitjà d'aquest Protocol d'actuació i prevenció davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i davant qualsevol tipus de violència en l'àmbit laboral (d'ara endavant, el «Protocol»), el conjunt de mesures encaminades a informar i sensibilitzar a la plantilla sobre la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per motiu d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere o qualsevol situació de violència en l'àmbit laboral amb l'objectiu d'implementar un protocol d'actuació amb les degudes garanties i tenint en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

1.1. Normativa de referència

1.1.1. Normativa internacional

Declaració Universal de Drets Humans (Assemblea General ONU 1948)

Article 1. Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Article 3. Tot individu té dret a la vida, a la llibertat i a la seguretat de la seva persona.

Article 5. Ningú no serà sotmès a tortures ni a penes o tractes cruels, inhumans o degradants.

Article 12. Ningú no serà objecte d'intromissions arbitràries en la seva vida privada, la seva família, el seu domicili o la seva correspondència, ni d'atacs a la seva honorabilitat o a la seva reputació. Tota persona té dret a la protecció de la llei contra aquestes intromissions o atacs.

Organització Internacional del Treball Ginebra, 2001

Conveni de l'OIT, per a la millora de la qualitat de les estructures i procediments de prevenció de l'assetjament i solució del conflicte, tenint en consideració les normes internacionals del treball pertinents i la Declaració de l'OIT relativa als principis i drets fonamentals en el treball.

1.1.2. Normativa comunitària

- a. Directiva 76/207/CEE del Consell de 9 de febrer de 1976 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, i modificada per Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de data 23.9.2002.
- b. Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació en la qual s'inclou un «Codi de Conducta» encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball dels països membres de la CE.
- c. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).
- d. Resolució 2001/2339 del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball, que recomana als poders públics de cada país la necessitat de posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces i definir procediments adequats per solucionar els problemes que ocasiona.
- e. Acord Marc Europeu sobre Assetjament i Violència en el Treball (COM (2007) 686 final) signat per les organitzacions interlocutores socials europees, que aspira a prevenir i, si cal, gestionar problemes d'intimidació, assetjament sexual i violència física en el lloc de treball.

1.1.3. Normativa espanyola

Constitució Espanyola de 1978

Article 10. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

Article 14. De la igualtat davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 15. Dret a la integritat física i moral sense que, en cap cas, puguin ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants.

Article 18.1. Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Article 35.1. El deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en els seus articles 14 al 20.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4.2. Els/les treballadors/es tenen dret a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Article 17. No discriminació en les relacions laborals.

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

Article 184. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta Llei 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 creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. 2. 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. 3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. 4. 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.

Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. 2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant el mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Article 4. El dret a la igualtat de tracte i no discriminació.

1. El dret protegit per la present llei implica l'absència de tota discriminació per raó de les causes previstes en l'apartat 1 de l'article 2.

En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat. Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, deixadesa de funcions, o incompliment de deures.

Article 6. Definicions

4. Assetjament discriminatori

Constitueix assetjament, als efectes d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en la

mateixa, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La Llei 4/2023 promou la igualtat de tracte i oportunitats per a persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Les administracions han d'adoptar mesures per prevenir la discriminació, fomentar la inclusió en convenis col·lectius, i crear indicadors d'igualtat. Les empreses amb més de cinquanta empleats han d'implementar mesures i un protocol contra l'assetjament a persones LGTBI (Art. 14 i Art. 15).

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.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Conveni col·lectiu d'àmbit estatal de la producció audiovisual (tècnics) («Conveni col·lectiu»).

Article 40. Igualtat i protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

1. Les empreses hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, promovent condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'aquest assetjament.

Els procediments d'actuació respondran als següents principis:

- a) Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
- b) Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- c) Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
- d) Prohibició de represàlies contra la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn suposats casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- e) Diligència i celeritat del procediment.
- f) Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

1.1.4. Notes tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST)

- a. **NTP 476:** En aquesta nota tècnica s'identifica el concepte d'assetjament, les seves característiques, la seva gènesi, manifestacions i evolució. S'emfatitza la importància de les seves conseqüències i la necessitat d'identificar-lo a temps i de donar-li solució en les seves fases més primerenques.
- b. **NTP 854:** En aquesta nota tècnica s'actualitza la definició d'assetjament laboral de la NTP 476. Es descriuen els elements que defineixen el concepte d'assetjament laboral en el treball, la diferència entre assetjament i altres situacions de conflicte en el lloc de treball.
- c. **NTP 891 i 892:** Estableixen una sèrie de criteris preventius bàsics que faciliten solucions eficaces per a la gestió dels riscos laborals en general i dels factors de risc psicosocial en particular.

2. OBJECTE

L'objecte del Protocol és definir les pautes que permetin identificar una situació d'assetjament en el lloc de treball o que es generi en el desenvolupament dels serveis per part dels treballadors i treballadores, amb la finalitat de solucionar-la i minimitzar les conseqüències derivades de la mateixa, garantint en tot moment els drets de totes les persones implicades, així com establir mecanismes per prevenir aquest tipus de situacions.

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i qualsevol altra forma de violència en l'àmbit laboral.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament amb la finalitat d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.

4. Establir les mesures preventives necessàries amb la finalitat d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

A tal efecte:

BRUTAL MEDIA sol·licita que tot el personal de l'organització, especialment aquells amb posicions de lideratge i equips a càrrec, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o motivades per raó del sexe d'una persona, que siguin o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a una altra persona.
- Actuant de forma apropiada i oferint suport davant aquests comportaments o situacions conforme a les orientacions establertes en aquest protocol: no ignorar-les ni tolerar-les, no permetre que es repeteixin o agreugin, denunciar-les i buscar el suport de les persones adequades, així com prestar suport a qui pugui estar patint-les.

BRUTAL MEDIA es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar informació i oportunitats de formació a tot el personal, especialment a l'equip directiu, per ajudar a conscienciar sobre aquesta qüestió i augmentar així la comprensió dels drets, obligacions i responsabilitats de tots.
- Prestar assistència i suport concrets a qui pugui estar patint aquestes situacions, nomenant una o diverses persones amb la formació i les competències necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les vies per resoldre aquestes situacions dins de l'empresa. Concretament, per part de BRUTAL MEDIA s'ha posat a disposició un Sistema Intern de Informació destinat, entre altres, a canalitzar possibles situacions.
- Garantir que totes les denúncies i al·legacions es tractin amb rigor i de manera justa, respectant els terminis legals establerts i la confidencialitat. Garantir la prohibició de represàlies contra les víctimes d'assetjament que presentin una comunicació interna o externa, ni contra ningú que participi d'alguna manera en el procés de resolució.

- En el protocol adjunt a aquesta declaració es detallen aquests compromisos, que es revisaran de forma periòdica.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Protocol serà d'aplicació a tota la plantilla, així com al personal amb contractes de durada determinada, incloent els subscrits a través d'Empreses de Treball Temporal, les persones artistes, personal d'alta direcció i qualsevol persona, proveïdor de serveis o col·laborador del Grup. S'aplicarà igualment al personal que pertanyi a empreses contractades pel Grup sempre que la persona realitzi la seva activitat en centres de treball dependents de la mateixa, o puguin derivar-se de dita col·laboració situacions que quedin emparades sota el present Protocol d'actuació. L'adopció de mesures correctores es farà de manera coordinada entre les empreses afectades i el Grup de conformitat amb el que estableix l'art. 24 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals (la «**LPRL**»).

L'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, o qualsevol tipus de violència en el treball pot produir-se en qualsevol lloc o moment en què les persones interactuïn per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, o qualsevol tipus de violència en el treball no es tolerarà en cap d'aquests llocs ni en cap d'aquestes circumstàncies.

El present Protocol és intern, per tant, no exclou ni condiona les accions legals que es puguin exercir per part de les persones perjudicades.

4. DEFINICIONS

4.1. Concepte general d'assetjament

Amb caràcter general, s'entén per assetjament, en qualsevol de les seves formes, tot comportament per acció o omissió mantingut en el temps, qualsevol que sigui la seva forma externa de manifestació, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn d'indefensió, intimidatori, degradant o ofensiu.

Les característiques principals que es dedueixen d'aquesta definició són:

- Es pot produir o es produeix un dany físic i/o psicològic que pot adoptar diferents manifestacions.

- Es produeix de manera reiterada i al llarg del temps.
- La situació de desigualtat entre persona assetjadora i assetjada provoca que aquesta última no es pugui defensar i es trobi aïllada.
- L'actitud passiva dels qui observen l'assetjament per la por de ser objecte del mateix.

4.2. Concepte específic d'assetjament laboral

Entenem per assetjament laboral tot assetjament psicològic en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï a qui el pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat (Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal).

Les formes d'assetjament laboral poden produir-se en les següents situacions:

- **Assetjament descendent:** el que es produeix des d'una persona que ocupa una posició superior a la víctima.
- **Assetjament horitzontal:** el que s'origina entre companys i companyes de la mateixa categoria o nivell jeràrquic.
- **Assetjament ascendent:** el que procedeix d'una persona que ocupa un lloc jeràrquic inferior al de la víctima.
- **Assetjament vicari:** el que no es produeix directament a la víctima, sinó de manera indirecta a través d'una altra persona.

L'assetjament laboral es produeix quan es maltracta a una o més persones diverses vegades i deliberadament, se les amenaça o se les humilia en situacions vinculades amb el seu treball. I es considera que hi ha violència quan es produeix una agressió a una o més persones en situacions vinculades amb el seu treball. Tant l'assetjament com la violència tindran la finalitat o l'efecte de perjudicar la dignitat de la víctima, danyar la seva salut o crear-li un entorn de treball hostil (Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball del 26 d'abril de 2007).

A continuació, es defineixen les tipologies d'assetjament laboral que poden produir-se en l'àmbit laboral, sense perjudici d'altres formes de violència en el treball que poden donar-se i que hauran de ser considerades sota l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol.

4.3. Tipologies d'assetjament laboral

4.3.1. Assetjament psicològic o moral (Mobbing)

Com a formes de manifestació de l'assetjament laboral s'inclouen tant l'assetjament psicològic i moral com l'assetjament sexual. De conformitat amb el que estableix el Conveni Col·lectiu s'entén per assetjament psicològic o moral (mobbing) com tot comportament atemptatori a la dignitat de la persona, exercit de manera reiterada, potencialment lesiu i no desitjat, dirigit contra una o més persones, en el lloc de treball o per conseqüència del mateix.

Es consideren circumstàncies agreujants el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

4.3.2. Assetjament sexual

D'altra banda, i d'acord amb el que estableix la LOI, es considera 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.

4.3.3. Assetjament per raó de sexe, degut a l'orientació afectiva-sexual, per raó d'identitat de gènere o per embaràs i paternitat/maternitat

Qualsevol comportament d'assetjament relacionat amb el sexe, amb l'orientació afectiva-sexual o la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

4.3.4. Assetjament discriminatori

Qualsevol conducta realitzada per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4.3.5. Assetjament contra persones LGTBIQ+

Qualsevol acte o comportament que resulti desagradable, ofensiu, humiliant i/o intimidatori per a la víctima, i que estigui relacionat amb la seva orientació sexual, identitat/expressió de gènere o característiques sexuals.

Aquest tipus d'assetjament pot manifestar-se a través de paraules, gestos, la creació, exhibició o difusió de textos, imatges o altres materials, ja sigui de manera puntual o repetitiva. L'assetjament envers persones LGTBIQ+ pot basar-se en amenaces, intimidació, abús verbal, comentaris no desitjats o bromes relacionades amb l'orientació sexual i/o identitat de gènere.

4.3.6. Violència en el treball

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (art. 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social). El ciberassetjament és l'assetjament i atac en qualsevol de les formes d'assetjament a través de les tecnologies de la comunicació. Fa referència a la manera d'exercir-lo. Tots els assetjaments definits poden realitzar-se servint-se d'aquesta forma.

4.4. Conductes relacionades amb el diferents tipus d'assetjament laboral

Amb fins orientatius, i mai de manera exhaustiva, es recullen alguns exemples de conductes d'assetjament laboral que apareixen referides en diferents normatives.

1. Deixar una persona dins del seu àmbit habitual (laboral, docència, recerca o estudis) de forma continuada sense ocupació efectiva o assignar-li tasques molt per sota de les seves capacitats o sense valor real.
2. Deixar incomunicada una persona de manera continuada sense causa que ho justifiqui.
3. Impedir les seves relacions personals amb altres companys o companyes de treball i/o amb l'exterior.
4. Canviar la ubicació de la persona, separant-la dels seus companys/companyes (aïllament).
5. No dirigir la paraula a la persona i/o evitar el contacte visual.

6. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
7. Manipular, ocultar, ignorar la correspondència, les trucades, els missatges, etc. de la persona.
8. Ocultar deliberadament informació, realitzar amenaces o extralimitar-se en l'exercici de les funcions i competències pròpies del seu càrrec.
9. Exigir a la persona uns resultats desproporcionats d'impossible compliment posats en relació amb els mitjans materials i personals dels quals disposa.
10. Establir restriccions injustificades en l'ús dels mitjans que dificultin la realització de les seves obligacions.
11. Controlar de forma desmesurada o inapropiada el rendiment d'una persona.
12. Buidar progressivament les funcions inherents al lloc de treball, amb la finalitat de danyar a la persona.
13. Insultar o menysprear repetidament qualsevol persona, reprendre-la reiteradament davant d'altres persones, o difondre rumors sobre el seu àmbit professional o vida privada.
14. Negar o dificultar l'accés a permisos, cursos, activitats, etc. de manera injustificada.
15. Prendre accions de represàlia contra aquelles persones que hagin plantejat queixes, denúncies o demandes, o contra aquelles que hagin col·laborat amb les persones reclamants.
16. Intimidacions verbals: insults, menyspreus i burles repetides, difusió de rumors sobre la seva professionalitat o vida privada.
17. Intimidacions psicològiques:
 - Vexacions o tractes degradants de manera prolongada en el temps, o de forma puntual quan sigui de gran intensitat.
 - Control de la persona, se la vigila, persegueix, es insisteix en mantenir contacte personal i/o a través de les tecnologies de la informació i comunicació de forma indesitjada per part de la víctima.

- Amenaces per intimidar, provocar por, aconseguir algun objectiu o simplement per obligar a l'altra persona a fer alguna cosa que no vol. Agressions físiques: poden ser directes: baralles, pallisses, cops, empentes, petits gestos molestos com clatellots, etc. o indirectes: destrucció de materials personals, petits furts, etc.
18. Aïllament social: pot ser directe: excloure, no deixar participar la persona en activitats o indirecte: ignorar, no comptar amb ell/ella en les activitats normals de grup.
 19. Tot el referent a contacte físic innecessari, fregaments, palmadetes, abraçades, petons, etc. En particular:
 - a. Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença, aspecte o condició sexual de la persona, i abusos verbals deliberats.
 - b. Pressions o invitacions persistents per assistir a activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten indesitjades o inoportunes.
 - c. Ús d'imatges pornogràfiques en els llocs de treball o estudi.
 - d. Gestos obscens.
 - e. Observació clandestina de persones en llocs reservats, com seria el cas dels lavabos o vestidors.
 - f. Pressió per obtenir favors sexuals o contacte físic no desitjat.
 - g. Insinuacions o oferiment de millores laborals a canvi de favors de tipus sexual.
 20. Qualsevol missatge manuscrit, parlat o electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual. Assetjament: enviament d'imatges o vídeos denigrants, seguiment mitjançant programari espia, remissió de virus informàtics i humiliació utilitzant videojocs.
 21. Denigració: distribució d'informació sobre una altra persona en un to despectiu i fals mitjançant anunci en una web, enviament de correus electrònics, de missatgeria instantània o de fotografies d'una persona alterades digitalment.
 22. Suplantació de la personalitat: entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedors sobre ella, manipulant i usurpant la seva identitat.

23. Difamació i joc brut o outing and trickery (sortida i engany): violació de la intimitat, enganyant perquè la persona comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre una altra amb l'objectiu de promoure rumors difamatoris.
24. Assetjament cibernètic o cyberstalking: conducta d'assetjament i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciberpersecució. S'inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona temi per la seva seguretat.
25. Assetjament contra persones LGTBIQ+: A mode d'exemple, i sense excloure ni limitar-se a aquests casos, es mencionen alguns comportaments que, individualment o en combinació, poden constituir assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:
 - a. Agredir física o verbalment una altra persona en qualsevol tipus de situació laboral degut a la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere
 - b. Expulsar o qüestionar les persones amb expressió de gènere o identitat de gènere per estar en lavabos/vestidors determinats.
 - c. Ridiculitzar la persona en relació amb la seva orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.
 - d. Emprar humor fòbic en relació amb la pertinença a col·lectius LGTBI o en relació amb la identitat i expressió de gènere en l'entorn laboral.
 - e. Comentaris jocosos o l'ús d'expressions ridiculitzants sobre l'aspecte físic, maneres, formes de vestir o de parlar de la persona.
 - f. Menysprear la feina realitzada, les habilitats professionals o el potencial intel·lectual de la persona en funció de la seva orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere, així com excloure aportacions o accions (no prendre seriosament) per aquesta mateixa raó.
 - g. Negar-se a anomenar una persona segons les seves preferències o utilitzar articles o pronoms que no corresponguin al gènere amb el qual s'identifica.

- h. Tractar de manera desigual les persones basant-se en la seva orientació sexual (pertinença a qualsevol orientació LGTBI) en l'entorn laboral.

5. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

1. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe ni cap tipus de violència al lloc de treball. Ningú no ha de ser objecte de comportaments ni actuacions que siguin ofensius, humiliants, degradants o molestos.
2. Dret a ser escoltada, informada i assessorada i a rebre un tracte just.
3. Dret a ser objecte d'un seguiment durant tot el procés que comporta la investigació d'assetjament que contempla el Protocol per ser protegida i per valorar l'eficàcia i adequació de les mesures aplicades.
4. Dret a rebre, si fos necessari, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques, atenció mèdica, psicològica i/o social, a través de mitjans propis de BRUTAL MEDIA o a través de la derivació a recursos externs.
5. Obligació de tractar els altres amb respecte. Totes les persones empleades de BRUTAL MEDIA tenen l'obligació i el deure de tractar amb respecte la resta de persones que formen part de la plantilla de BRUTAL MEDIA, persones que formen part de la direcció de BRUTAL MEDIA, candidats, clients, proveïdors, socis comercials, etc. És important mostrar respecte i consideració a totes les persones amb les quals interactuem i evitar qualsevol actuació que pugui resultar ofensiva, discriminatòria o abusiva.
6. Obligació d'evitar comportaments que puguin fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situïn en desavantatge (certes bromes, determinades maneres d'adreçar-se als altres, etc.).
7. Responsabilitat de no ignorar aquestes situacions. Si el comportament d'una persona sembla molest o ofensiu per a una altra, o si algú del nostre entorn proper sembla estar patint una situació d'aquest tipus, tal comportament no s'ha de passar per alt.
8. Obligació de denunciar les situacions d'assetjament conegudes sense por a ser objecte d'intimidació, o a rebre un tracte injust, discriminatori o desfavorable;

ni a patir represàlies ni cap perjudici per aquesta raó i sense que això vagi en detriment de les accions penals, civils, i/o administratives a les quals pugui tenir dret.

9. Deure de confidencialitat. L'assetjament és un assumpte molt greu i s'ha de respectar la privacitat de tots. La confidencialitat i el respecte són importants fins i tot després que s'hagi resolt el cas.
10. Responsabilitat de cooperar en la investigació d'un informe intern. Tot el personal de l'empresa té la responsabilitat de cooperar en la investigació de les denúncies d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, i de qualsevol tipus de violència al lloc de treball.

6. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

El Grup es compromet a posar en marxa mesures que contribueixin a prevenir les situacions d'assetjament a la feina, per així aconseguir una cultura d'igualtat, convivència i respecte. Així, el Grup, entre altres mesures que pugui adoptar, es compromet a:

1. Dur a terme accions de sensibilització, tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament laboral, com en els procediments d'actuació determinats en aquest Protocol, a través del lliurament d'informació i formació dirigides a tota la plantilla, incloent-hi el personal amb contractació de durada determinada, els subscrits a través d'Empreses de Treball Temporal, les persones artistes, personal d'alta direcció i qualsevol persona, proveïdor de serveis o col·laborador del Grup (cursos, tallers, sessions informatives, entre altres).
2. Realitzar seminaris i cursos dirigits específicament a directius i comandaments intermedis amb l'objectiu d'ajudar-los a identificar aquells factors que puguin generar reclamacions per assetjament i a canalitzar adequadament les possibles queixes en aquesta matèria.
3. Dur a terme activitats que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores, amb la finalitat d'ajudar a la comunicació i proximitat a qualsevol nivell dins de l'organització.
4. Divulgar el contingut del present Protocol a tota la plantilla, incloent-hi els treballadors temporals, artistes, directius, proveïdors i col·laboradors de l'empresa, facilitant als treballadors i treballadores una còpia del mateix i penjant-lo a la intranet del Grup.

5. Informar del present Protocol al personal de nou ingrés (temporal o fix) en el procés de formació i informació inicial facilitant-los una còpia escrita del mateix i informant-los que també poden trobar-lo a la intranet del Grup.
6. Respectar el principi de no tolerància d'aquestes conductes, emprant, si fos necessari, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
7. Establir el principi de corresponsabilitat de totes les persones treballadores en la vigilància dels comportaments laborals, principalment d'aquells que tinguin responsabilitats directives o de comandament.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I RESPOSTA DAVANT DENÚNCIES D'ASSTJAMENT

7.1. Finalitat

Si, malgrat les mesures preventives, es produís una situació d'assetjament, el present Procediment d'Actuació (d'ara endavant, el «Procediment») té una doble finalitat.

D'una banda, atendre, protegir i assessorar la víctima durant tot el Procediment, així com dur a terme una investigació exhaustiva dels fets denunciats.

D'altra banda, aplicar tant mesures correctives com preventives per si, després de finalitzar el Procediment, es conclou que els fets són constitutius d'assetjament laboral.

La utilització del Protocol no impedeix acudir paral·lelament o posteriorment a la via administrativa o judicial.

7.2. Garanties del procediment

Respecte i protecció a les persones: Es procedirà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es realitzaran amb la màxima prudència i amb el degut respecte a totes les persones afectades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.

Denúncies no provades: Quan la constatació dels fets no sigui possible, en cap cas es prendran represàlies contra la part denunciant en compliment del principi de presumpció d'innocència. En aquests casos, es supervisarà amb especial atenció la situació per assegurar-se que el presumpte assetjament no es produeix, sense perjudici de les actuacions que puguin derivar-se en els casos de denúncies falses. La

qualificació d'una denúncia com a falsa es realitzarà en atenció a la raonabilitat de les proves obtingudes, amb estricta compliment del deure de tutela als drets de la presumpta víctima.

Presumpció d'innocència: Així mateix, es garantirà la presumpció d'innocència de les persones que puguin resultar acusades de possible assetjament.

Restitució de drets: Les víctimes d'assetjament tindran dret a ser restituïdes a les condicions de treball en què es trobaven abans del mateix, si aquestes haguessin estat modificades.

Confidencialitat: Les persones que intervinguin en el procediment tindran l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no hauran de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Aquest compromís es mantindrà després de perdre la condició per la qual van participar en el Procediment.

Prioritat i tramitació urgent: La investigació sobre els fets denunciats haurà de ser realitzada amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores injustificades, de manera que el Procediment pugui ser completat i la resolució dictada en el menor temps possible, respectant les garanties degudes.

Imparcialitat, objectivitat i contradicció: El Procediment garantirà una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Els qui intervinguin en el Procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets reclamats.

Investigació exhaustiva dels fets: La investigació sobre els fets denunciats es realitzarà de manera completa, detallada i minuciosa, esgotant totes les fonts d'informació disponibles i considerant múltiples perspectives i enfocaments i, si és possible, per professionals especialitzats.

Indemnitat davant represàlies: Queda expressament prohibit qualsevol tipus d'actuació que pugui suposar una represàlia contra les persones que efectuïn una denúncia (excepte en els casos de denúncia falsa), compareguin com a testimonis o participin en una investigació. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com a motiu d'obertura d'expedient disciplinari.

Garantia d'actuació: El Procediment garantirà l'adopció de les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes de les quals d'assetjament resultin provades, així com en relació amb qui formuli imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

Garantia de permanència: El Procediment garantirà que la persona assetjada pugui continuar en el seu lloc de treball en les mateixes condicions, si aquesta és la seva voluntat.

Protecció de dades: Les dades de caràcter personal que figurin en el Procediment seran tractades de conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Altres recursos i vies: L'inici del procediment no interromp ni amplia els terminis de les reclamacions i recursos establerts en la normativa vigent.

7.3. Fases del procediment

7.3.1. Denúncia a través del SII de BRUTAL MEDIA

El Procediment s'iniciarà mitjançant denúncia que haurà de realitzar-se per escrit, ja sigui per la persona afectada o per qualsevol persona que tingui coneixement dels actes denunciats mitjançant el Sistema Intern de Informació (d'ara endavant, «SII») de BRUTAL MEDIA en el següent enllaç: <https://basetis.brutalmedia.tv/ca/canal-de-comunicacions>, on trobarà disponible la documentació següent:

- Informació sobre el Sistema Intern de Comunicació.
- Canal de la denúncia.

Perquè el procediment d'investigació doni inici, la denúncia haurà de contenir la informació següent:

- Nom de la persona suposadament assetjada.
- Nom del suposat assetjador/a.
- Descripció dels fets ocorreguts, indicant la data aproximada de quan van ocórrer.
- Qualsevol documentació (correus electrònics, WhatsApp...) acreditativa dels fets denunciats o referència a altra documentació per a l'aclariment dels fets denunciats que es pugui obtenir durant la tramitació del procediment d'investigació.
- Noms de les persones que poden donar testimoni dels fets denunciats.

Qualsevol persona que sigui testimoni de fets que puguin constituir una situació protegida sota el present Protocol té l'obligació de comunicar-ho i, en tot cas,

denunciar-ho. En concret, la denúncia podrà realitzar-se de qualsevol de les formes següents:

- a. Directament per la persona afectada.
- b. Per qualsevol persona que tingui coneixement de la possible situació d'assetjament laboral.

La presumpta víctima o persona que hagi tingut coneixement dels fets denunciats podrà identificar-se o presentar la comunicació de forma anònima.

Les denúncies per assetjament seran gestionades i tractades a través del SII de BRUTAL MEDIA per garantir el principi d'independència en la fase de recepció de la denúncia. Un cop rebuda la denúncia, s'iniciarà el procés d'investigació d'acord amb el que s'estableix en l'apartat següent als efectes de preservar la confidencialitat de la denúncia.

La creació del SII té com a objectiu primordial salvaguardar les persones treballadores que identifiquin i denunciïn casos d'assetjament laboral o professional a través dels procediments establerts, protegint la seva integritat i assegurant un procés just i confidencial; promoure una cultura organitzacional de tolerància zero cap a l'assetjament, fomentant el respecte, l'empatia i la igualtat en el lloc de treball; brindar suport i recursos a les víctimes d'assetjament, incloent-hi assessorament psicològic, mesures de protecció i accions disciplinàries contra els assetjadors; educar els empleats/es sobre què constitueix l'assetjament, com reconèixer-lo i quines accions prendre en cas de presenciar o experimentar situacions d'assetjament; implementar mesures preventives per reduir el risc d'ocurrència de casos d'assetjament; i realitzar un seguiment i avaluació periòdica del protocol per identificar àrees de millora i assegurar-ne l'efectivitat en la prevenció i gestió de l'assetjament en l'entorn laboral.

Així mateix, la persona nomenada responsable del SII té els següents deures: vetllar pel correcte report de situacions a través del SII i gestionar les comunicacions rebudes de manera diligent, independent i confidencial. Assegurar respostes apropiades als informants del SII i respectar els drets de totes les parts involucrades, evitant represàlies contra informants o testimonis d'assetjament o violència en el lloc de treball.

7.3.2. Constitució de la Comissió d'Investigació

En el termini de 3 dies hàbils des de la recepció de la denúncia pel responsable del Canal Intern, es derivarà al SII de BRUTAL MEDIA.

En el termini de 5 dies hàbils des de la recepció de la denúncia pel receptor es constituirà una Comissió d'Investigació (d'ara endavant, la «Comissió») composta per:

1. Un/a instructor/a, designat/da pel Grup d'entre els responsables del SII de BRUTAL MEDIA. Excepcionalment i atenent a circumstàncies especials que puguin concórrer en algun cas, es podrà delegar la instrucció de la investigació en una altra persona que designi el SII de BRUTAL MEDIA.

Les funcions de l'instructor/a seran les de:

- a. Recollir la denúncia amb els efectes d'iniciar la Fase d'Investigació.
 - b. Mediar amb la víctima, si aquesta ho desitja, una vegada iniciat el procediment.
 - c. Impulsar la investigació d'ofici d'acord amb el que estableix el present Protocol i emetre un informe sobre la situació denunciada, juntament amb la proposta de mesures de millora i seguiment.
 - d. Garantir el compliment del Protocol, així com de les seves fases, terminis i garanties.
 - e. Custodiar les actes de declaració, mantenint la confidencialitat de les mateixes. El Grup posarà a disposició els recursos necessaris per a això.
2. Un/a Tècnic/a de Prevenció del Grup especialitzat en Ergonomia i Psicosociologia.
 3. Un/a assessor/a extern sempre que la seva intervenció es consideri necessària segons el criteri del Grup.

La constitució de la Comissió quedarà recollida en una Acta de Constitució amb indicació del nomenament dels seus membres que s'haurà de dur a terme mitjançant notificació escrita i acceptació expressa de les designacions per part de les persones elegides.

Les funcions de la Comissió seran:

1. Rebre la denúncia i la documentació que l'acompanya, estudiar-la i iniciar la Fase d'Instrucció.
2. Informar la persona que denuncia de l'inici de la Fase d'Instrucció amb indicació de les possibles vies d'actuació alternatives al Procediment que l'assisteixen i del seu dret a la vigilància de la salut en cas que ostenti la condició de víctima.
3. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es demanarà que es faci un relat addicional dels mateixos.
4. Entrevistar-se amb la persona denunciant.
5. Entrevistar-se amb la/les persona/es denunciada/des amb l'objectiu de recollir la seva versió dels fets.
6. Entrevistar els possibles testimonis.
7. Valorar si es precisa l'adopció de mesures cautelars.
8. Emetre l'informe vinculant sobre el resultat de la investigació.

7.3.3. Fase d'Instrucció

Una vegada constituïda la Comissió s'iniciarà la Fase d'Instrucció.

En aquesta fase i fins a la resolució del Procediment, la Comissió podrà proposar l'adopció de mesures cautelars al Grup i al SII si considera que la situació denunciada pot afectar la salut i la integritat de l'assetjat/da (el trasllat temporal de l'assetjador/a a un altre departament, concedir a l'assetjador/a un permís retribuït fins que la denúncia hagi estat resolta, entre d'altres). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un perjudici en les condicions laborals de les persones afectades.

La Fase d'Instrucció no excedirà de 20 dies hàbils des de la presentació de la denúncia. Només en casos excepcionals, quan així ho exigeixi la correcta investigació dels fets pel nombre de persones afectades, personal implicat, localització de proves, confecció d'informes pericials, o supòsits anàlegs, es podrà ampliar el termini pel temps necessari per concloure amb la investigació, del que s'informarà tant a la persona denunciant com denunciada.

Durant la Fase d'Instrucció es duran a terme totes les proves i actuacions que la Comissió estimi convenients per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que es consideri que poden aclarir els fets denunciats, havent de ser advertits/des tots/es ells/es sobre el deure de guardar confidencialitat sobre la seva intervenció i sobre el

Procediment que s'està desenvolupant. L'incompliment del deure de confidencialitat serà objecte de sanció disciplinària per part del Grup.

Durant la tramitació de la Fase d'Instrucció les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant de les persones treballadores, qui haurà de guardar silenci sobre la informació a la qual tingui accés. Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que l'Instructor/a dirigeixi a la persona implicada que hagi designat.

7.3.4. Fase de Conclusions

Finalitzada la Fase d'Instrucció, la Comissió emetrà un informe amb les seves conclusions que haurà de remetre a la Direcció General del Grup o al SII de BRUTAL MEDIA (d'ara endavant, l'«**Informe**») en un termini de 10 dies hàbils.

L'Informe haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

1. Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/es.
2. La relació d'antecedents del cas.
3. Un resum de les diligències i proves practicades.
4. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
5. Els fets que després de la investigació resulten acreditats.
6. Conclusions.
7. Mesures correctores a adoptar.

Com s'ha exposat, el Procediment serà garantista i respectuós amb els drets d'intimitat i amb el deure de confidencialitat.

En aquest sentit, la Comissió és la responsable de la gestió i custòdia del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

7.3.5. Fase de Resolució

El Grup, en un termini màxim de 15 dies hàbils des de la recepció de l'Informe per part de la Comissió, haurà de prendre una decisió la qual constituirà la Resolució del Procediment. Algunes de les mesures a imposar poden ser les següents:

- a. Si es determina que existeix assetjament es prendran les mesures disciplinàries que es considerin oportunes, incloent el comiat, així com aquelles mesures correctores precises per assegurar el benestar de la víctima en el treball.
- b. Si no es constata situació d'assetjament, la Comissió emetrà un Informe igualment en aquest sentit a l'objecte que el Grup prengui les mesures oportunes.
- c. Les denúncies falses, falsos testimonis o falsificació d'evidències podran ser constitutives igualment d'actuació disciplinària, així com objecte d'altres accions legals.
- d. La Resolució podrà recollir mesures dirigides a la protecció de la víctima d'assetjament, així com mecanismes de suport i acompanyament a aquesta persona.

En la Resolució s'hauran de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

La decisió del Grup haurà d'emetre's per escrit i notificar-se a la Comissió juntament amb el SII i a les parts afectades per la mateixa.

7.4. Mesures reactives

El SII de BRUTAL MEDIA haurà d'efectuar un seguiment de les mesures proposades en la Resolució, així com supervisar possibles represàlies contra qualsevol dels/de les treballadors/es que hagin intervingut en el Procediment en condició de denunciant, víctima, testimoni o informador.