

# PROTOCOLO DE COAPSYS

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral,  
el acoso sexual y la violencia sexual

(Versión bilingüe: castellano – català)

Coapsys Sistemas de Aplicación, S.L.  
C./ Industria 40, 08755 Castellbisbal (Barcelona)  
CIF: B67272377  
Email: [coapsys@coapsys.com](mailto:coapsys@coapsys.com)  
Fecha: Marzo 2025

## ÍNDICE / ÍNDEX

1. Objeto y alcance / Objecte i abast
2. Ámbito de aplicación / Àmbit d ' aplicació
3. Definiciones / Definicions
4. Principios rectores / Principis rectors
5. Responsable interno / Responsable intern
6. Canales de denuncia / Canals de denúncia
7. Procedimiento de actuación / Procediment d ' actuació
8. Medidas disciplinarias / Mesures disciplinàries
9. Prevención y sensibilización / Prevenció i sensibilització
10. Seguimiento y revisión / Seguiment i revisió

## 1. Objeto y alcance / Objecte i abast

### Castellano

Este protocolo tiene por objeto prevenir y actuar frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual y violencia sexual dentro del ámbito laboral de Coapsys Sistemas de Aplicación, S.L., garantizando un entorno seguro, respetuoso e igualitario para todas las personas trabajadoras.

### Català

Aquest protocol té com a objectiu prevenir i actuar davant qualsevol forma d'assetjament laboral, assetjament sexual i violència sexual dins l'àmbit laboral de Coapsys Sistemes de Aplicación, S.L., garantint un entorn segur, respectuós i igualitari per a totes les persones treballadores.

## 2. Ámbito de aplicación / Àmbit d'aplicació

### Castellano

Se aplica a todas las personas que prestan servicios en Coapsys: personal laboral, becarios/as, colaboradores autónomos y cualquier persona vinculada profesionalmente a la empresa.

### Català

S'aplica a totes les persones que prestin serveis a Coapsys: personal laboral, becari/s, col·laboradors autònoms i qualsevol persona vinculada professionalment a l'empresa.

## 3. Definiciones / Definicions

Acoso laboral: Conducta abusiva, hostil o intimidatoria de carácter reiterado que atenta contra la dignidad de una persona.

Assetjament laboral: Conducta abusiva, hostil o intimidatòria de caràcter reiterat que atempta contra la dignitat d'una persona.

Acoso sexual: Comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Assetjament sexual: Comportament verbal, no verbal o físic d'indole sexual que tingui el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona.

Violencia sexual: Cualquier acto de naturaleza sexual sin consentimiento, incluyendo la intimidación, la coacción o el abuso de poder.

Violència sexual: Qualsevol acte de naturalesa sexual sense consentiment, incloent la intimidació, la coacció o l'abús de poder.

## 4. Principios rectores / Principis rectors

Tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o violencia.  
Confidencialidad en la tramitación de denuncias.  
No represalias contra la persona denunciante o testigos.  
Imparcialidad en la investigación y resolución.  
Protección de la víctima como prioridad.

Tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament o violència.  
Confidencialitat en la tramitació de denúncies.  
No represàlies contra la persona denunciant o testimonis.  
Imparcialitat en la investigació i resolució.  
Protecció de la víctima com a prioritat.

## 5. Responsable interno / Responsable intern

### Castellano

Se designa a una persona de referencia dentro de Coapsys (Dirección/Responsable de RRHH) como responsable del protocolo para recibir, tramitar y dar seguimiento a las denuncias.

### Català

Es designa una persona de referència dins de Coapsys (Direcció/Responsable de RRHH) com a responsable del protocol per rebre, tramitar i fer seguiment de les denúncies.

## 6. Canales de denuncia / Canals de denúncia

Correo electrónico específico:  
protocolo@coapsys.com (ejemplo, se puede definir otro).  
Comunicación presencial con el responsable interno.  
En cualquier caso, se garantizará confidencialidad absoluta.

Correu electrònic específic: protocolo@coapsys.com  
(exemple, es pot definir un altre).  
Comunicació presencial amb el responsable intern.  
En qualsevol cas, es garantirà confidencialitat absoluta.

## 7. Procedimiento de actuación / Procediment d'actuació

Presentación de la denuncia por correo o presencialmente.  
Admisión a trámite el responsable evalúa la denuncia en un plazo máximo de 3 días laborables.  
Medidas cautelares si procede, separación de espacios, cambio de tareas, medidas de protección inmediata.  
Investigación interna entrevistas, recopilación de pruebas, testigos. Plazo máximo: 15 días laborables.  
Informe y resolución el responsable emite un informe y propone medidas disciplinarias o de protección en un plazo máximo de 20 días laborables desde la denuncia.  
Comunicación a la persona denunciante y denunciada por escrito, de forma confidencial.  
Derivación a autoridades si los hechos pudieran ser constitutivos de delito, se pondrán en conocimiento de las autoridades competentes.

Presentació de la denúncia per correu o presencialment.  
Admissió a tràmit el responsable avalua la denúncia en un termini màxim de 3 dies laborables.  
Mesures cautelars si escau, separació d'espais, canvi de tasques, mesures de protecció immediata.  
Investigació interna entrevistes, recopilació de proves, testimonis. Termini màxim: 15 dies laborables.  
Informe i resolució el responsable emet un informe i proposa mesures disciplinàries o de protecció en un termini màxim de 20 dies laborables des de la denúncia.  
Comunicació a la persona denunciant i denunciada per escrit, de manera confidencial.  
Derivació a autoritats si els fets poguessin ser constitutius de delictes, es posaran en coneixement de les autoritats competents.

## 8. Medidas disciplinarias / Mesures disciplinàries

Las conductas de acoso o violencia sexual se consideran faltas muy graves, pudiendo dar lugar a sanciones conforme al Estatuto de los Trabajadores:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Despido disciplinario.

Les conductes d'assetjament o violència sexual es consideren faltes molt greus, podent donar lloc a sancions d'acord amb l'Estatut dels Treballadors:

- Amonestació escrita.
- Suspensió d'ocupació i sou.
- Acomiadament disciplinari.

## 9. Prevención y sensibilización / Prevenció i sensibilització

Sesión anual de formación básica en igualdad, prevención del acoso y violencia sexual.  
Difusión del presente protocolo a toda la plantilla.  
Inclusión del protocolo en el manual de acogida para nuevas incorporaciones.

Sessió anual de formació bàsica en igualtat, prevenció de l'assetjament i violència sexual.  
Difusió del present protocol a tota la plantilla.  
Inclusió del protocol en el manual d'acollida per a noves incorporacions.

## 10. Seguimiento y revisión / Seguiment i revisió

Este protocolo será revisado al menos cada 2 años o cuando se produzcan cambios legislativos o de organización en la empresa.

En Castellbisbal, marzo de 2025.

Carlos Fdez.  
General Manager

Aquest protocol serà revisat almenys cada 2 anys o quan es produeixin canvis legislatius o d'organització a l'empresa.

A Castellbisbal, març de 2025.

Carlos Fdez.  
General Manager

---