
Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per raó d'orientació sexual i expressió o identitat de gènere



Educació per canviar-ho tot

Data versió	17/07/2023
--------------------	-------------------

Índex de continguts

I. OBJECTIUS	2
II. ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
III. PRINCIPIS I GARANTIES	3
IV. NORMATIVA DE REFERÈNCIA.....	4
V. DEFINICIONS	5
<i>i. Assetjament sexual</i>	5
<i>ii. Assetjament per raó de sexe</i>	7
<i>iii. Assetjament moral</i>	8
<i>iv. Assetjament per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere</i>	9
VI. ÒRGAN INSTRUCTOR.....	9
VII. MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	11
VIII. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	12
IX. MESURES A ADOPTAR DESPRÉS DE LA FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT	15
ANNEX I	17
ANNEX II	21

I. OBJECTIUS

Aquest protocol elaborat per l'entitat FUNDACIÓ JAUME BOFILL té per objecte prevenir i erradicar les situacions constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe entre dones i homes a la feina, i per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, definint les pautes que ens permetin identificar una situació d'abús sexista en entorn laboral. S'hi incorporen propostes específiques en la defensa dels drets de les persones LGTBI.

Així mateix, mitjançant aquest protocol, l'entitat pretén establir els procediments d'actuació que cal seguir en els supòsits en què es produeixin aquestes conductes que atemptin contra la dignitat i el dret a la igualtat de treballadores i treballadors, a fi de resoldre aquesta situació discriminatòria i minimitzar-ne les conseqüències, garantint la salvaguarda dels drets de les persones afectades i la sanció de qui sigui responsable de l'assetjament.

En la línia de l'anterior, aquest protocol té per objecte informar, formar i sensibilitzar les treballadores i els treballadors en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, donant pautes per identificar aquestes situacions, prevenir i evitar que es produeixin, renunciant al silenci i la complicitat amb la persona o persones assetjadores. Per això, l'entitat portarà a terme l'articulació d'una organització específica i la implementació de les mesures necessàries per atendre i resoldre els casos que es produeixin.

Mitjançant l'elaboració i la implementació del present protocol, la FUNDACIÓ JAUME BOFILL es compromet a garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades, així com l'aplicació de les mesures que en cada cas procedeixin per a la protecció de les víctimes en tot moment, amb inclusió de les mesures cautelars que siguin oportunes. Tot això per acabar amb l'assetjament i, si s'escau, aplicar les mesures sancionadores pertinents als qui exerceixen l'assetjament sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per orientació sexual constitueixen comportaments reprovables que vulnereu els deures i els drets bàsics de la plantilla de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL.

II. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplicarà a tot el personal que presti serveis per l'entitat FUNDACIÓ JAUME BOFILL, independentment del nivell jeràrquic, el lloc de treball que ocupin o el lloc de prestació dels serveis. Així, és aplicable a tot el personal laboral de la companyia, la direcció d'aquesta, així com a tercers que, en virtut de la subscripció d'un contracte de prestació de serveis de caràcter mercantil, hi presti serveis.

III. PRINCIPIS I GARANTIES

En la convicció que la cultura i els valors de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL estan orientats cap al respecte de la dignitat de les persones que integren l'empresa, i per garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona constitucionalment reconeguts, s'elabora aquest protocol d'actuació per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual, a través del qual es defineixen les pautes que han de regir per una banda, prevenir aquest tipus de conductes i, de l'altra, erradicar qualsevol comportament que es pugui considerar constitutiu d'assetjament a l'àmbit laboral.

En aquest sentit, alhora que es compleix també amb les previsions de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, en què es disposa a l'article 48 el següent:

«1. Les empreses han 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 tràmit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures a negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors contribuiran a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'ells i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que poguessin propiciar-ho».

A la FUNDACIÓ JAUME BOFILL considerem que les conductes constitutives d'assetjament no perjudiquen únicament els treballadors i les treballadores directament afectats, sinó que repercuteixen igualment en el seu entorn més immediat i en el conjunt de l'empresa. Per això, la FUNDACIÓ JAUME BOFILL es compromet a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i a afrontar les queixes que es puguin produir, d'acord amb els principis següents:

- Tota persona té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, ja que se'n respecti la integritat física i moral, i no pot estar sotmesa sota cap circumstància, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, opinió, orientació sexual o qualsevol una altra condició o circumstància personal o social, inclosa la seva condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius, amb independència de qui sigui la víctima o persona assetjadora en la situació denunciada.
- Els treballadors i treballadores de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL, tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina, al qual s'associa un correlatiu deure de protecció mitjançant la prevenció dels riscos derivats del mateix, inclosos els derivats de conductes de assetjament.

IV. NORMATIVA DE REFERÈNCIA

Les mesures que ha d'adoptar l'entitat FUNDACIÓ JAUME BOFILL mitjançant aquest protocol prenen com a referència la normativa que s'exposa a continuació:

- La Constitució Espanyola reconeix com a drets fonamentals dels espanyols la dignitat de la persona (article 10), així com la integritat física i moral sense que, en cap cas, puguin ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants (article 15), i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18); i encomana als poders públics, a l'article 40.2, a vetllar per la seguretat i higiene a la feina.
- La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, a la reforma operada mitjançant Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny inclou l'assetjament laboral al Títol VII que tracta "De les tortures i altres delictes contra la integritat moral".
- El Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors als articles 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 i 96 enuncia els seus drets formulant les bases que regulen el respecte a la seva dignitat i intimitat.

- La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, estableix que totes les organitzacions laborals, incloses les administracions públiques, han de promoció la millora de les condicions de treball del seu personal, elevant-ne la seguretat i salut laboral, no només vetllant per la prevenció i protecció davant de riscos que puguin ocasionar menyscabament o dany físic, sinó també davant de riscos que puguin originar deteriorament en la seva salut psíquica.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339), que, entre altres coses, 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.
- Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina
- La llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- El Conveni Col·lectiu de treball del sector oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994).

V. DEFINICIONS

i. Assetjament sexual

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de forma reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui per objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-ne un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Realitzar demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un acostament físic excessiu.
- Arrencar o buscar deliberadament quedar-se sol, innecessàriament, amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats, etc.).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

En qualsevol cas, per tal de determinar els indicis constitutius d'una situació d'assetjament sexual, l'entitat atendrà el criteri establert per l'Organització

Internacional el Treball (OIT) al Conveni 111 i la Recomanació de les Comunitats Europees 92/131, de 27 de novembre de 1991. Aquesta normativa disposa que, en les situacions d'assetjament sexual concorren tres elements o circumstàncies:

- 1) Un comportament de caràcter sexual.
- 2) Una situació o comportament indesitjat, irraonable i ofensiu per a la persona que el pateix.
- 3) Que aquest comportament o conducta creï un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona objecte del mateix.

ii. Assetjament per raó de sexe

És constitutiu d'assetjament per raó de sexe qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Xantatge sexual per raó de sexe.
- Realitzar assetjament ambiental per raó de sexe.

Atenent al que s'ha exposat, es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Igualment, es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra, posa persones d'un sexe en particular desavantatge respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Així mateix, de conformitat amb el que disposa l'article 8 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat també constitueix discriminació directa per raó de sexe. Més concretament, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, són situacions o comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe amb motiu de l'embaràs o la maternitat els següents:

- Assignar una feina de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Atribuir tasques sense sentit, impossibles d'aconseguir o amb terminis irracionals.
- Impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per fer la feina (informació, documents, equipament, etc.)
- Denegar a la treballadora, de manera arbitrària, permisos o llicències a què té dret.

iii. Assetjament moral

Resulta constitutiva d'assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada al si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència al lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

iv. Assetjament per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

A tall d'exemple, poden ser assetjament per orientació sexual expressions ridiculitzants, comentaris jocosos sobre l'aspecte físic, modals, maneres de vestir o parlar, intentar aïllar la persona o humiliar-la davant dels seus companys o companyes. És a dir, es prohibeix qualsevol insinuació, manifestació, llenguatge, comunicació o actitud que contingui una visió LGTBfòbica.

VI. ÒRGAN INSTRUCTOR

El signant del present Protocol acorda la creació de la Comissió Instructora per intervenir seguint les pautes establertes en el protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i orientació sexual, participant en l'expedient informatiu, avaluant si s'ha produït una conducta considerada assetjament sexual o per raó de sexe i orientació sexual, i emetent finalment un informe sobre els fets constatats.

Es tracta d'una comissió que estarà integrada per 3 persones, participant amb veu i vot. Aquestes persones seran les següents:

1. Na EVA QUERALT HUGUET, en qualitat de Gerent de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL.
2. Na CARLA PEÑATE ANDRADA, en qualitat d'Adjunta a Direcció de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL.
3. Na FATHIA BENHAMMOU LACHIRI, en qualitat de Directora de Programes de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL.

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar com a substitut de qualsevol de les persones titulars de la Comissió les següents:

4. Na MÒNICA NADAL ANMELLA, en qualitat de Directora de Recerca de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL.
5. Na LÍDIA CLIMENT MARTÍNEZ, en qualitat de Directora Executiva de Suport Educatiu de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL.

Així mateix, per al cas que l'entitat desenvolupi i implementi en el futur la figura de l'agent d'igualtat, aquest formarà part integrant de la Comissió Instructora, amb veu, però sense vot.

En cas que la persona assetjada o el suposat assetjador fossin membres de la Direcció de Recursos Humans, aquesta serà substituïda per dues (2) persones que desenvolupin funcions directives a l'empresa, en totes les actuacions en què aquesta ha d'intervenir en virtut del present Protocol, perquè les parts gaudeixin de les màximes garanties.

En tot cas, la Comissió Instructora haurà de participar i dur a terme les funcions següents:

- La recepció de les denúncies,
- Donar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Col·laboració i coordinació en totes les investigacions que s'estimin pertinents,
- Efectuar recomanacions i implementar-les, en matèria de mesures cautelars necessàries,
- Recollir tota la informació que entenguin necessària de l'entorn de les parts implicades per a la resolució de l'expedient,
- Elaborar un informe en què s'incloguin les conclusions de la investigació,
- Supervisar l'efectiu compliment de les sancions,
- Vetllar pel compliment i la correcta implementació de les garanties disposades en aquest protocol d'actuació.

VII. MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Per evitar que es produeixin potencials conductes d'assetjament, la FUNDACIÓ JAUME BOFILL establirà les mesures preventives següents:

- Assignar els mitjans humans i materials necessaris, adoptant les mesures necessàries, tant organitzatives com de formació i informació, per prevenir i fer front, si escau, les conseqüències derivades d'aquest tipus de conductes.

D'aquesta manera, es promourà la sensibilització a favor dels valors de respecte a la dignitat sobre els quals s'inspira aquest protocol i, igualment, s'influirà sobre les actituds i els comportaments de les persones que integren l'empresa.

- Desenvolupar un procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria d'assetjament, en què se salvaguardaran els drets dels afectats, en un context de prudència i confidencialitat, tramitant amb la deguda consideració, serietat i rapidesa les denúncies que es presentin.
- Informar la totalitat de la plantilla de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL sobre el contingut d'aquest protocol i promoure la sensibilització dels valors sobre els quals s'inspira. Es facilitarà aquest protocol al personal de nou ingrés a la FUNDACIÓ JAUME BOFILL a la data de benvinguda.
- Es posa a disposició dels treballadors aquest protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com el formulari elaborat per la FUNDACIÓ JAUME BOFILL per a la comunicació de la denúncia per part dels empleats a l'empresa .
- En cas que sigui necessari, l'empresa facilitarà formació específica d'assetjament laboral i/o sexual i impartirà formació d'assetjament laboral i/o sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere (nivell bàsic) a tota la plantilla amb caràcter obligatori, formant part de la formació inicial dins el pla d'acolliment de nous empleats.
- Garantir que les persones implicades en qualsevol denúncia no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies, i totes les actuacions en aquest sentit seran susceptibles de sanció disciplinària. El que s'ha indicat s'entén sense perjudici de les actuacions que siguin procedents en el cas que, del desenvolupament de la investigació efectuada, es desprengui l'existència d'algun incompliment laboral greu i culpable o actuació de mala fe de qualsevol treballador o treballadora de la plantilla. Aquest procediment vetllarà especialment per:

- Protegir les persones de les possibles represàlies per haver presentat la denúncia d'assetjament o haver testificat, assegurant que quants intervinguin en el procés no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies.
 - Proporcionar l'ajuda que es consideri necessària per a la víctima.
 - Adoptar mesures disciplinàries contra la persona assetjadora.
- La FUNDACIÓ JAUME BOFILL promourà que, quan una persona detecti actuacions que poguessin constituir situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual ja sigui la presumpta víctima o una altra persona, això es posi en coneixement de forma verbal o per escrit a la Comissió Instructora, a qualsevol persona integrant de la mateixa, o a la Direcció de Recursos Humans per atendre les possibles denúncies que es produïssin per assetjament sexual i/o per assetjament per raó de sexe i orientació sexual. En els dos darrers casos caldrà de manera urgent, traslladar l'assumpte a la Comissió.

D'aquesta manera, comunicada no formalment la possible situació d'assetjament, la funció de la Comissió Instructora serà entrevistar-se amb la persona afectada i conduir tot el procediment d'actuació, donant inici al procediment amb la presentació formal de la denúncia per part de la persona assetjada .

VIII. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

En aquells casos en què l'entitat FUNDACIÓ JAUME BOFILL tingui coneixement d'un presumpte supòsit d'assetjament sexual o per raó de sexe i per raó d'orientació sexual, sigui directe per la interposició d'una queixa o denúncia, o indirecte per la denúncia del personal de la companyia iniciarà un procediment de recerca i actuació.

Durant el transcurs del procediment, de conformitat amb els principis i garanties enunciats en aquest Protocol, l'entitat FUNDACIÓ JAUME BOFILL vetllarà per la protecció de la intimitat del treballador o treballadora, així com pel manteniment de la confidencialitat del cas, conforme al deure sigil.

Així mateix, durant el desenvolupament de les investigacions, que seran tramitades amb la màxima celeritat possible, l'entitat garanteix que mostrarà total imparcialitat en el tracte amb totes les persones afectades i a les persones que s'encarregaran de

la investigació i actuació, i durà a terme un total seguiment professional i rigorós dels passos estipulats en aquest Protocol, adoptant les mesures que s'hi preveuen.

El procediment relatiu a les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual, s'ha de desenvolupar seguint les fases següents:

- 1) **Denúncia:** La posarà per escrit el treballador/a afectat o el sindicat en la seva representació, emplenant el formulari específic que es preveu en aquest protocol, i serà enviat als membres de la Comissió d'Instrucció per atendre aquesta denúncia mitjançant el correu electrònic assetjament@fbofill.cat bé també podrà optar per lliurar-lo presencialment a qualsevol dels membres de la Comissió Instructora.

La denúncia haurà de contenir:

- a. Nom i cognoms de la persona denunciant.
- b. Fets o proves en què es fonamenti la denúncia.
- c. Identificació de la persona denunciada i càrrec que ocupa a l'entitat.
- d. Signatura.

FUNDACIÓ JAUME BOFILL, quan consideri que hi ha prou indicis, podrà iniciar actuacions d'ofici per esbrinar sobre possibles situacions d'assetjament.

- 2) **Expedient informatiu:** Un cop rebuda la denúncia, la Comissió Instructora obrirà un expedient informatiu.

L'expedient informatiu es resoldrà en el termini màxim de 15 dies laborables a comptar de la formalització de la denúncia per part de la persona assetjada. En els casos degudament acreditats per la seva complexitat i a proposta de qualsevol membre de la Comissió Instructora, aquest termini es pot ampliar fins a un màxim de 30 dies laborables.

Aquest expedient informatiu constarà de les següents fases:

- i. **Investigació de l'assumpte:** Audiència a les persones que puguin estar implicades, amb comunicació al denunciat/da dels càrrecs que hi ha contra ell/a, informació de les conseqüències disciplinàries i informar que s'obre un procés de recerca.
- ii. **Obertura d'un període de pràctica de prova:** Que podrà consistir en testimonis, documents i qualsevol altre mitjà probatori dels

legalment previstos. Les proves poden ser sol·licitades per les parts, així com les que puguin practicar d'ofici la Comissió Instructora.

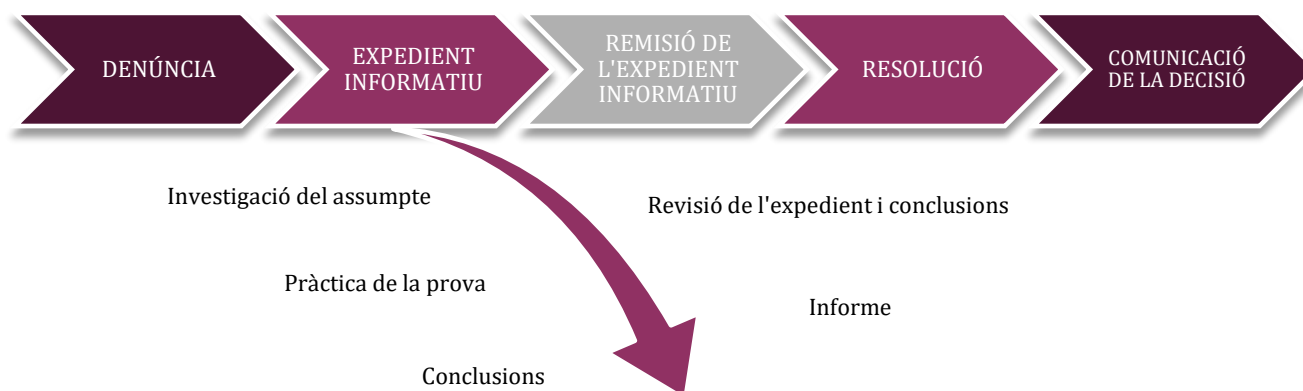
- iii. **Vista de l'expedient i conclusions de les parts implicades.**
- iv. **Informe:** Finalitzada la instrucció de l'expedient informatiu, la Comissió Instructora emetrà un informe motivat que recollirà els fets considerats provats sobre el cas d'assetjament investigat, indicant els mitjans de prova del cas i la seva valoració, les circumstàncies concurrents observades i les conclusions a què s'hagi arribat. L'informe es formalitzarà per escrit i serà signat per la Comissió Instructora.

Aquest informe haurà de contenir com a mínim:

- a. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa.
 - b. Mesures cautelars aplicades.
 - c. Actuacions realitzades a la fase de recerca (testimonis, proves, etc.).
 - d. Conclusions.
 - e. Mesures proposades.
- v. **Mesures cautelars:** Durant la tramitació de l'expedient i en cas necessari, qualsevol membre de la Comissió Instructora podrà recomanar a Recursos Humans, prèvia comunicació als altres membres de la Comissió, l'habilitació de mesures cautelars de protecció necessàries i que no suposin un perjudici a la persona denunciant, prèvia audiència d'aquesta.
- 3) **Remissió de l'expedient informatiu:** La Comissió Instructora remetrà a Recursos Humans l'informe juntament amb la denúncia, si n'hi hagués.
- 4) **Resolució:** La Direcció de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL juntament amb el Departament de Recursos Humans (RH), un cop analitzat l'informe amb els fets provats, adoptarà les mesures que corresponguin, les quals podran ser: de conciliació – mediació, organitzatives o disciplinàries. L'existència de represàlies, coaccions o amenaces contra el denunciant o contra qualsevol persona que hagi participat en la investigació seran qualificades de falta molt greu i donarà lloc a la imposició de les sancions que la Direcció de l'empresa consideri oportunes.

- 5) **Comunicació de la decisió:** La resolució adoptada per l'empresa es comunicarà i lliurarà a les parts implicades i a la Comissió Instructora del Protocol d'Assetjament.

En qualsevol cas, l'empresa es compromet a assignar els mitjans humans i materials necessaris per prevenir i fer front, si escau, a les conseqüències derivades de les situacions d'assetjament



IX. MESURES A ADOPTAR DESPRÉS DE LA FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT

En cas que de l'informe emès per la Comissió Instructora conclogui:

- i. **Que hi ha indicis racionals d'una possible situació d'assetjament laboral, assetjament sexual o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere:** s'aplicaran les mesures correctores convenients derivades de l'informe de resolució i la direcció podrà incoar l'expedient disciplinari imposant una sanció per la comissió d'una falta molt greu o, fins i tot, l'acomiadament disciplinari.
- ii. **Que no hi ha indicis d'una possible existència d'assetjament laboral, assetjament sexual o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, però s'evidenciï una situació de conflicte o risc psicosocial:** cal aplicar les mesures correctores convenients derivades de l'informe de resolució.
- iii. **Que les dades aportades o els testimonis siguin falses:** la direcció podrà incoar el corresponent expedient disciplinari suposant una falta greu o molt greu.

- iv. **Que la denúncia s'hagi fet de mala fe:** la direcció podrà incoar l'expedient disciplinari imposant una sanció per la comissió de falta molt greu o, fins i tot, l'acomiadament disciplinari.

La direcció de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL haurà de fer un seguiment de les mesures adoptades, així com complir amb l'obligació de garantir la salvaguarda del principi de no discriminació i de supervisió de possibles represàlies contra qualsevol persona que hagi participat en el procediment en condició de denunciante, víctima, testimoni i/o informador/a. Així mateix, si hi ha indicis d'afectació a la salut del treballador/a s'ha de fer seguiment a través de l'àrea de vigilància de la salut de l'entitat.

Les accions incloses en aquest Protocol seran independents de qualsevol altre que, sobre els mateixos comportaments o conductes, puguin interposar-se davant d'instàncies administratives i/o judicials.

Quan la Direcció de RH de la Companyia tingui coneixement de comportaments o conductes que sense constituir assetjament laboral puguin constituir altres faltes laborals corregibles disciplinàriament, podrà iniciar el procediment sancionador que correspongui.

ANNEX I

FORMULARI DE DENÚNCIA D'IRREGULARITATS CONSTITUTIVES D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SÈXUA, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

DADES

Lloc on va succeir l'incident:

Adreça:

Localitat:

Província:

CP:

Centre de treball:

Quin és el càrrec a la FUNDACIÓ JAUME BOFILL?

Quin és el vostre nom?

Quin és el vostre número de telèfon o correu electrònic de contacte?

DENÚNCIA

Data de la denúncia:

Descripció dels fets denunciats:

Indiqueu si els fets denunciats s'estan produint actualment o, en cas contrari, la data en què es van produir:

Quantes persones han estat afectades pels fets descrits?

Coneix la identitat de les persones compromeses en aquesta situació/comportament?

En cas afirmatiu, indiqueu les dades següents:

1. Nom persona implicada: _____
Càrrec: _____
2. Nom persona implicada: _____
Càrrec: _____
3. Nom persona implicada: _____
Càrrec: _____

Hi ha algun càrrec directiu involucrat en la irregularitat?

En cas afirmatiu, indiqueu les dades següents:

1. Nom directiu involucrat: _____
Càrrec: _____
2. Nom directiu involucrat: _____
Càrrec: _____
3. Nom directiu involucrat: _____
Càrrec: _____

La situació denunciada és coneguda pel seu òrgan superior directe o altres òrgans superiors?

En cas afirmatiu, identifiqueu les persones que hagin intentat encobrir aquest problema i les mesures que van prendre per encobrir-lo:

1. Nom persona implicada: _____
Càrrec: _____
2. Nom persona implicada: _____
Càrrec: _____
3. Nom persona implicada: _____
Càrrec: _____

La situació denunciada té un impacte econòmic? _____

Disposeu d'algun document o prova que resulti acreditatiu de la irregularitat denunciada? _____

En cas afirmatiu, indiqueu quina: _____

PROTECCIÓ DE DADES

Les dades personals que faciliti seran incorporades a un fitxer responsabilitat de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL, domiciliada a Barcelona, C/ Girona 34-B, amb NIF G-08241036, inscrita al Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya amb el número 159, amb la finalitat de gestionar la seva comunicació, fer la investigació dels fets denunciats, adoptar les mesures correctives pertinents, i en cas necessari, informar-lo sobre el resultat del procediment.

Les dades personals seran tractades de forma confidencial i no seran comunicades a cap tercer, llevat que resultaran imprescindibles per a la investigació dels fets denunciats.

La base jurídica que legitima aquest tractament és la necessitat per a l'exercici efectiu de les mesures contemplades al Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'entitat, així com per raons d'interès públic, com ara és la prevenció d'infraccions penals i de la responsabilitat penal per part de la FUNDACIÓ JAUME BOFILL. En qualsevol cas, les dades seran tractades amb les finalitats indicades durant el termini necessari per a la investigació d'acord amb allò establert a la normativa vigent.

En tot moment podreu exercir els vostres drets d'accés, rectificació, supressió, oposició, limitació i portabilitat respecte a les dades personals que heu facilitat, a través de correu postal a l'adreça indicada, o bé per correu electrònic a fbofill@fbofill.cat, aportant còpia del vostre DNI o document equivalent, i identificant-vos com usuari del formulari de canal de denúncies.

En cas de considerar vulnerat el seu dret a la protecció de dades, podrà interposar una reclamació davant de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (www.aepd.es) o davant dels Responsables de Protecció de Dades de l'entitat a l'adreça electrònica fbofill@fbofill.cat

ANNEX II

ACTA DE REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'INSTRUCCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

A _____, a [***] de [***] de 2023

ASSISTENTS

- Sr./a _____, amb DNI _____, i càrrec de _____.
- Sr./a _____, amb DNI _____, i càrrec de _____.
- Sr./a _____, amb DNI _____, i càrrec de _____.

A _____, a [***] de [***] de 2023, sent les [***] hores, es reuneixen els assistents i de conformitat i dins del termini previst amb el Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere de FUNDACIÓ JAUME BOFILL fan constar el següent:

El motiu de la present reunió és tramitar la denúncia presentada el passat [***] de [***] del 2023, a través del canal de denúncia, més concretament [***].

S'acorda per les parts assistents el calendari de reunions següent:

[***]

Les deliberacions tindran lloc al domicili de l'entitat situat a Barcelona, C/ Girona 34-B.

Com a prova de conformitat amb el que disposa aquesta Acta, les parts la subscriuran al lloc i data assenyalats anteriorment.