

fundació
JOAN BOSCH

PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I
ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS
D'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I/O
PER RAÓ DE SEXE

ERAM
Escola Universitària
de les Arts

Universitat
de Girona

FUNDACIÓ PRIVADA JOAN BOSCH

25 de novembre de 2025

INFORMACIÓ IMPORTANT SOBRE EL DOCUMENT

Nom del document:	Protocol de prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
Autor:	Òrgan d'Administració
Responsable del seu compliment:	Òrgan d'Administració
Òrgan d'aprovació:	Òrgan d'Administració
Data d'aprovació de la versió vigent:	25 de novembre de 2025

HISTÒRIC DE VERSIONS I MODIFICACIONS

Versió	Data	Autor	Òrgan d'aprovació	Resum de canvis
V.1	25/10/2023	Òrgan d'Administració	Òrgan d'Administració	Nou protocol
V.2	25/11/2025	Òrgan d'Administració	Òrgan d'Administració	Modificació del protocol i incorporació al seu abast les situacions d'assetjament laboral

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	4
2. OBJECTIUS	5
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
3.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL.....	6
3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL.....	7
3.3. ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL	7
4. DEFINICIONS.....	8
4.1. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE .	15
5. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.....	15
6. DENÚNCIA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	16
6.1 COM ACTUAR – ORIENTACIONS GENERALS	16
6.2. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT.....	17
6.3. PRIMERA FASE: DENÚNCIA I MESURES CAUTELARS	18
6.4. SEGONA FASE: TRAMITACIÓ DE LA DENÚNCIA.....	20
6.5. RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT	24
6.6. SEGUIMENT.....	26
7. RÈGIM SANCIONADOR	26
8. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ.....	27
9. VIGÈNCIA I ENTRADA EN VIGOR	28



1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

La FUNDACIÓ JOAN BOSCH (en endavant, “Fundació”, “Organització” o “ERAM”), és una entitat sense ànim de lucre constituïda el 31 de març de 1983, amb la missió d'atendre les necessitats educatives en l'àmbit artístic i digital de la societat en la província de Girona. Per dur a terme la seva missió, la Fundació va formar l'Escola Universitària ERAM, la qual va entrar a ser centre adscrit de la Universitat de Girona l'any 2021.

La Fundació, vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones i combatre contra qualsevol discriminació dins de la seva organització. Per això es promouran condicions de treball que evitin la comissió de delictes o altres conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

La Fundació sosté fermament que totes les persones que formin part de l'equip i de l'organització tindran dret a que es respecti la seva dignitat així com l'obligació de tractar a les persones amb les que es relacionen per motius laborals amb respecte, i col·laborar perquè tot el món sigui respectat.

Per això, la Direcció d'ERAM, subscriu aquest protocol establint el compromís explícit i ferma de no tolerar sota cap circumstància

Amb el present protocol, la Fundació manifesta la seva tolerància zero davant qualsevol conducta constitutiva d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

Mitjançant l'adopció d'aquest protocol, la Fundació subratlla el seu compromís ferm amb la prevenció i actuació immediata davant l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a l'entitat, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara personal extern dels centres educatius, transportistes, proveïdors, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, ERAM es compromet a donar a conèixer l'existència del present protocol, destacant-ne el caràcter obligatori, tant als centres on es desplaça el seu personal com les empreses de les que procedeix el personal extern que treballa per la Fundació.

L'obligació d'observar i complir el que disposa aquest protocol es farà constar explícitament en els contractes que es subscriuguin amb altres empreses.

El present protocol s'estableix en compliment a allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'art. 12 de la LO 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; el RD 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; i l'article 4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

A aquest efecte, la Fundació assumeix una actitud proactiva, tant en la prevenció de l'assetjament – mitjançant accions de sensibilització i informació sobre conductes no tolerades per l'organització – com en la difusió de bones pràctiques i la implementació de les mesures necessàries per gestionar adequadament les queixes o denúncies que es puguin presentar, garantint-ne la resolució d'acord amb les circumstàncies de cada cas.

2. OBJECTIUS

La finalitat del Protocol és garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i regular mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació en l'organització de qualsevol forma d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

Per això, els objectius del present Protocol són els següents:

- Articular les mesures necessàries per a prevenir i evitar possibles situacions d'assetjament mitjançant la detecció precoç i establir procediments d'actuació a seguir en cas que es detectin conductes que puguin suposar un assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.
- Implantar una cultura de convivència i clima laboral satisfactori, alhora que erradicar les conductes no tolerables.

- Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe per a facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament en les seves diferents modalitats.
- 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.
- Vetllar per un entorn laboral en el qual totes les persones es respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries amb la finalitat d'evitar que es produeixin.
- Establir un procediment de denúncia que permeti a les víctimes d'assetjament realitzar una denúncia de la situació que està sofrint.
- Sancionar, si és el cas, a la persona agressora d'assetjament garantint els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Aquest document pretén establir criteris clars sobre aquelles conductes que són inacceptables, per agressives i hostils, i donar a conèixer les mesures que adoptarà l'organització en cas que es produeixin.

Així mateix, tot el mecanisme està orientat a protegir aquelles possibles persones víctimes d'aquesta mena de situacions, i a protegir-les directament des de la pròpia Direcció de l'organització, sense detenir-se en jerarquies intermèdies i, així mateix, garantir en l'organització un entorn laboral lliure d'assetjament, en el qual totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

Les disposicions que es contenen en aquest Protocol s'apliquen a les persones que treballin en la Fundació, independentment del vincle jurídic que les uneixi amb l'organització, per tant, no sols serà aplicable a la plantilla laboral sinó que també a qualsevol persona que pugui tenir alguna relació assimilable, sempre que desenvolupi la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'organització.



Així mateix, serà d'aplicació a les persones treballadores de les empreses subcontractades per la Fundació, sempre que en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'art. 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prestin els seus serveis en l'organització i es trobi el personal de la mateixa implicat.

Per últim, també serà d'aplicació a aquelles persones que no formin part de la Fundació, però que es relacionin amb ella per raó del seu treball: clients/es, proveïdors/res i persones que es trobin dins d'un procés de selecció.

En cas de que resulti implicat el personal aliè de la Fundació, es donarà coneixement dels fets a les seves respectives empreses, perquè prenguin les mesures que estimin oportunes.

3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL

El protocol serà d'aplicació a les activitats que ERAM desenvolupi en qualsevol àmbit geogràfic, tant local, com nacional e internacional, incloent, entre d'altres les conductes que es produeixin en els següents llocs:

- a) Al lloc de treball, tant en espais públics com privats considerats llocs de treball;
- b) Als llocs on la plantilla fa el seu descans, menja, on utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c) Durant els desplaçaments, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament)
- e) A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

3.3. ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL

El present Protocol tindrà una vigència indefinida, sens perjudici de les possibles modificacions que es puguin realitzar, arrel de canvis de procediment o modificació de la normativa aplicable, vigència que s'iniciarà des de l'aprovació del Protocol.

4. DEFINICIONS

L'assetjament és, per definició, una conducta pluriofensiva que afecta a diversos interessos jurídics entre els que destaca la dignitat de la persona treballadora, entesa com una expressió del dret fonamental a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. Aquesta afectació a la dignitat pot coexistir amb danys a altres interessos jurídics com son la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat o la salut. Tanmateix, en qualsevol cas, l'assetjament és, per naturalesa, contrari a la dignitat de la persona.

L'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe sempre comporta una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu d'un acte discriminatori.

Assetjament psicològic, laboral, moral o “mobbing”

L'assetjament psicològic és un procés social en context laboral, en el qual les interaccions que es produeixen es manifesten de manera reiterada en el temps mitjançant determinades conductes hostils que suposen per a la persona que les sofreix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica.

Per exemple, aquestes conductes hostils podrien ser: humiliació, crítica, estigmatització, aïllament social o fins i tot, la violència verbal amb diferents graus d'intensitat, entre altres. Aquest conjunt de conductes persegueix sotmetre emocional i psicològicament a la persona assetjada, anul·lant la seva capacitat, promoció professional o continuïtat en el lloc de treball. Per tant, s'infereix la intencionalitat del qual les practica.

Assetjament laboral o moral (mobbing): S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir un acte-abandono del treball produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica.

Es produeix sobretot en el lloc de treball, però també a distància, per telèfon o en desplaçaments.

L'assetjament laboral pot ser agreujat si existeix una relació jeràrquica entre les persones implicades, de diferent rang en l'organització.

Altres característiques que defineixen aquest comportament són un elevat nivell de sistematització i una persistència en el temps, així com una asimetria respecte dels recursos i les possibilitats de defensar-se de l'assetjat. Així doncs, no tindran consideració d'assetjament psicològic, laboral o moral les conductes que impliquin un conflicte personal puntual. En aquests casos concrets, l'organització instarà, mitjançant els mecanismes establerts, a la ràpida resolució dels conflictes per a evitar que el seu enquistament pugui derivar en conductes d'assetjament.

En concret i sense ànims de ser exhaustius, algunes de les conductes potencialment constitutives d'aquesta mena d'assetjament són les següents:

- Activitats dirigides a reduir les possibilitats de la persona assetjada de comunicar-se de manera adequada amb els altres, inclòs l'assetjador.
- Activitats d'assetjament per a evitar que la persona assetjada tingui la possibilitat de relacionar-se socialment.
- Activitats d'assetjament dirigides a desacreditar o impedir que la persona assetjada mantingui la seva reputació personal o laboral.
- Activitats d'assetjament dirigides a reduir l'ocupació i el treball efectiu de l'assetjat mitjançant el descrèdit personal.
- Activitats d'assetjament que afecten la salut física o psíquica de la persona assetjada.

Alguns exemples de conductes concretes d'assetjament psicològic són:

- Conductes que pretenen boicotejar el treball de la víctima i impedeixen que desenvolupi correctament les seves tasques, desacreditant professionalment, assignant-li treballs inútils, d'impossible realització o degradants.
- Actuacions que tendeixin a destruir la reputació de la persona, difondre mentides i acusacions sobre ella, fer circular rumors sobre la seva vida privada, atribuir problemes psicològics i suposades malalties mentals, imitar els seus gestos, atacar les seves creences polítiques o religioses i burlar-se del seu origen o nacionalitat.
- Impedir la comunicació adequada amb el seu entorn laboral, aïllant al treballador de la resta, suprimint el telèfon, correus electrònics, ordinador, etc.

- Actuacions que tendeixin a evitar o dificultar la seva relació social, ignorar-la, recomanar o prohibir a la resta de companys i companyes que parlin amb aquesta persona i marginar-la en espais públics de l'organització.
- Amenaçar a la persona, xisclar, atacar verbalment.

Alguns exemples, a més d'agressions físiques, es troben en les conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores.

Assetjament sexual

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual tot comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat i d'índole sexual, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, especialment quan crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori per raó de sexe

Així mateix el condicionament de l'exercici d'un dret o d'una expectativa legítima a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Els elements clau que es troben compresos en la definició d'assetjament sexual són els següents:

a) Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

Aquesta característica implica la diferenciació de l'assetjament sexual respecte de les altres aproximacions lliurement acceptades o tolerades al ser recíproques.

Per tant, s'entén per conducta no desitjada quan la persona assetjada no demana o inicia aquesta acció i quan aquesta persona considera aquest fet indesitjable i ofensiu.

b) Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclourien un ventall de comportaments molt ampli i abasten des de accions aparentment innòcues (bromes o flirtejos ofensius, insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual,

comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (com, per exemple, forçar a algú a mantenir relacions sexuals).

c) Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil degradant, humiliant o ofensiu

La no intencionalitat de qui inicia les accions ofensives no ho exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

Per a crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però en el cas de comportaments aïllats o infreqüents, que siguin prou greus, poden per si sols qualificar-se com a assetjament sexual.

A títol d'exemple i sense ànim limitatiu, poden considerar-se conductes constitutives d'assetjament sexual les següents:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressions per mantenir relacions sexuals.
- Flirteigs ofensius
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participa en activitats no desitjades
- Bromes o comentaris grollers sobre l'aparença sexual o física

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotografies, imatges o escrits sexualment suggestius o pornogràfics
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual
- Mirades lascives dirigides al cos
- Gestos obscens

Comportaments físics:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat; abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- Apropament físic excessiu
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat realitzat en funció del sexe d'una persona, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el 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.

Tot assetjament per raó de sexe serà considerat una forma de discriminació per raó de sexe.

Per tal de valorar si, en una situació concreta, es pot considerar que concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, serà necessària la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els que destaquen:

- a) Conducta d'assetjament, entenent com a tal qualsevol comportament intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu que s'origini externament i es percebi com a tal per la persona que el pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix l'assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no sigui un fet aïllat sinó que té un caràcter reiterat
- e) El motiu d'aquest comportaments ha d'estar relacionat amb el fet de ser dona o amb circumstàncies que biològicament només poden afectar-les a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que, a conseqüència de la discriminació social, se'ls



presumeixen inherents. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones; per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

A més, el condicionament de l'exercici d'un dret o d'una expectativa legítima a l'acceptació d'una conducta constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera una forma de discriminació.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A continuació, sense ànim limitatiu ni excloent, es presenten exemples de conductes que poden ser considerades un assetjament per raó de sexe, sempre que es produeixin en l'àmbit laboral i de manera reiterada, i es compleixin els requisits exposats amb anterioritat.

Atacs amb mesures organitzatives

1. Jutjar la tasca de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per fer la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball, causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona
10. Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys i companyes (aïllament)
2. Ignorar la presència de la persona
3. No dirigir la paraula a la persona
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona
5. No permetre que la persona s'expressi
6. Evitar tot contacte visual
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.)

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques
2. Amenaces verbals o per escrit
3. Crits i/o insults
4. Trucades telefòniques atemorint
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona
7. Ocasionar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través dels rumors, la denigració i la ridiculització
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, les discapacitats, posar malnoms, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

4.1. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Assetjament d'intercanvi: Es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (xantatge sexual). Implica l'abús d'autoritat i la negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altre decisió sobre la feina.

Assetjament ambiental: És un comportament que crea un ambient hostil, intimidatori, ofensiu, amb comentaris de caire sexual o sexista, bromes, etc. Es produeix entre companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'organització i requereix, normalment, insistència i repetició de les accions o conductes, en funció de la gravetat del comportament.

Segons la posició del subjecte actiu, es distingeix entre dos tipus d'assetjament:

Assetjament horitzontal: Aquell en el que tant la persona autora com la víctima tenen la mateixa posició jeràrquica (entre companys).

Assetjament vertical: Aquell que es produeix entre persones que tenen una posició jeràrquica diferent, podent-se distingir entre:

- a) Descendent: La persona autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (realitzada per un superior/a cap al seu subordinat/ada).
- b) Ascendent: La persona autora es troba subordinada jeràrquicament sobre la víctima (realitzada per un subordinat/ada cap al seu superior/a).

5. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL, L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís exposat a l'inici del present protocol i en els termes exposats fins aquest punt, ERAM, implementa un procediment específic de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. L'objectiu és establir un mecanisme clar, integral i eficaç d'intervenció davant



qualsevol conducta que pugui resultar constitutiva d'assetjament en qualsevol de les seves formes.

En aquest sentit, el protocol articula tres tipus de mesures, d'acord amb el que disposa l'apartat setè de l'Annex del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, i que s'estructuren de la següent manera:

- 1) **Mesures preventives**, que inclouen un declaració de principis, la definició de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que podrien ser constitutives d'assetjament.
- 2) **Mesures proactives o procedimentals d'actuació**, orientades a la tramitació de possibles queixes o denúncies, així com l'aplicació de mesures cautelars i/o correctives que permetin actuar de manera eficaç durant el procediment.
- 3) **Mesures reactives**, relatives a les actuacions que cal emprendre un cop acreditada una situació d'assetjament, incloent-hi, si escau, l'aplicació del règim disciplinari corresponent.

6. DENÚNCIA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

6.1 COM ACTUAR – ORIENTACIONS GENERALS

Si et sents assetjat o assetjada, molest o molesta pel comportament d'algú amb qui et relaciones per motiu de la teva feina – companys o companyes, comandaments, clientela, proveïdors o proveïdores, personal d'altres empreses que presten serveis a les nostres instal·lacions – posem a la teva disposició algunes orientacions pràctiques perquè sàpigues com actuar.

La Direcció d'ERAM reitera que no es toleraran sota cap circumstància aquestes situacions i que us dona suport en cas de que us veieu afectats o afectades per aquests comportaments.

1. **Documenta l'assetjament** – pren nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu que s'ha ocasionat, la resposta generada, si hi ha testimonis i si la persona que està molestant persisteix en el seu comportament).
2. **Demana suport** – ERAM ha nomenat les persones de referència que et donaran suport. T'ajudaran a comunicar-te amb la persona que està creant aquesta

situació. Poden adreçar-se en nom teu a aquesta persona, fent-li saber que el seu comportament t'està molestant i advertir-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud. T'informaran sobre els teus drets i les opcions i accions que es poden emprendre.

3. Vies internes – queixa o denuncia

4. Accions legals – via administrativa o judicial

3. Considera les opcions internes (queixa o denuncia) o les accions legals (via administrativa o judicial)

4. Col·labora en el procés i la investigació – La Direcció, les persones representants de les persones treballadores, en cas de que existeixin en l'organització, i les persones de referència són garants de l'eficàcia i transparència del procés, que s'apliquin les sancions corresponents, de la teva confidencialitat i de la no existència de represàlies.

6.2. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis que hauran de ser observats i respectats en tot moment:

Respecte i protecció a les persones: S'actuarà amb la discreció adequada per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i diligències es realitzaran amb la major prudència i amb el respecte adequat a totes les persones implicades, sense que en cap cas es pugui rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Garantia de confidencialitat: Les persones que intervinguin en el procediment compliran l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca.

Diligència, agilitat, prioritat i tramitació urgent: La investigació i resolució de la conducta denunciada es realitzaran sense retards indeguts, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor lapse de temps possible respectant les garanties adequades.

Exhaustivitat de recerca: La investigació dels fets serà objectiva i imparcial, i si és necessari, dirigida per professionals especialitzats que garanteixi una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. El Responsable del Sistema portarà la investigació amb la màxima sensibilitat i respectant els drets de cadascuna de les parts afectades, tant de la persona denunciant i de la víctima, en cas que no siguin la mateixa persona, com de la persona denunciada.

Contradicció: El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents buscaran de bona fe la veritat i aclariment dels fets denunciats.

Protecció de la salut de les víctimes: La direcció de l'organització adoptarà les mesures que consideri procedents per garantir el dret a la protecció de la salut de les persones treballadores afectades. Així mateix, es garantirà que la persona assetjada pugui seguir al seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

Indemnitat davant de represàlies: Garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació de denúncia dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar aquest Protocol (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncies falses) o com a conseqüència de la seva participació en la investigació en qualsevol forma.

Garantia d'actuació: s'adoptaran totes les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin provades, així com també amb relació a qui formuli imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

6.3. PRIMERA FASE: DENÚNCIA I MESURES CAUTELARS

Designació de la persona instructora

L'organització designa com a **persona instructora**, al **Director de l'escola universitària ERAM**, qui s'encarregarà de tramitar, investigar i fer el seguiment de qualsevol queixa o denúncia relacionada amb l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà com a **persona suplent la persona responsable de l'Àrea d'Igualtat**.

Així mateix, en cas de que la persona instructora no pugui ser objectiva amb la instrucció de la denúncia o es vegi afectada directament per la mateixa tenint un conflicte d'interès, tindrà l'obligació de desistir de portar la instrucció, tenint l'obligació d'informar a la persona designada com a suplent perquè aquesta assumeixi la instrucció de la denúncia en qüestió.

Als efectes oportuns s'informarà a totes les persones que presten serveis a l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa de quina manera es poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.

Vies de presentació de denúncies

Les queixes o denúncies d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe poden presentar-se mitjançant qualsevol de les següents vies:

- A través del correu electrònic: igualtat@eram.cat, indicant «confidencial» en l'assumpte, dirigit al Director o Directora l'escola universitària ERAM.
- Mitjançant comunicació dirigida a la persona instructora, que es podrà enviar a la següent direcció: c/ Sant Antoni, núm. 1, 17190 – Salt (Girona).
- A través de la presentació pel Registre de l'Escola: Cal presentar una sol·licitud juntament amb un sobre tancat i adreçat al Director o la Directora de l'escola universitària ERAM en el qual s'inclourà una denúncia i la documentació pertinent per a l'inici de l'avaluació dels fets denunciats.

Independentment de la via de presentació, es garantirà la confidencialitat de totes les parts, un cop rebuda la denúncia, la persona encarregada de tramitar-la assignarà un codi numèric d'identificació a cadascuna de les parts afectades.

Contingut mínim de la denúncia

L'escrit de denúncia haurà de contenir, en la mesura que sigui possible, almenys les següents dades:

1. Identificació i dades de contacte de la persona denunciant, en cas de que no es tracti d'una denúncia anònima.

2. Nom i cognoms de la presumpta víctima, en cas de ser diferent de la persona denunciant.
3. Relat detallat dels fets objecte de denúncia
4. Identificació de les persones que presumptament estiguin involucrades amb els fets denunciats
5. Indicació de possibles testimonis
6. En cas que sigui possible i es consideri necessari, s'aconsella acompanyar a la denúncia aquells arxius o documents que recolzin la denúncia i puguin facilitar l'anàlisi dels fets denunciats.

Mesures Cautelars

A partir de la recepció de la denúncia, una vegada verificats els indicis de l'existència d'assetjament, la persona instructora, comunicarà de forma confidencial la situació a la Direcció de l'organització perquè adopti les mesures cautelars necessàries que estimi procedents conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament.

Aquestes mesures poden consistir, entre d'altres, en l'allunyament immediat del subjecte actiu i passiu de l'assetjament amb l'objectiu d'impedir que la situació lesiva per la salut o integritat de la víctima continuï produint-se mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari.

Les mesures cautelars no podran suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades.

En cap cas s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'organització, ni es prendrà cap mesura que sigui perjudicial per la presumpta víctima.

6.4. SEGONA FASE: TRAMITACIÓ DE LA DENÚNCIA

El procediment s'iniciarà per la posada en coneixement a la persona instructora de la presumpta situació d'assetjament en qualsevol de les seves formes, que podrà realitzar-se directament per la persona afectada, alhora, a través dels representats dels treballadors, en cas de que existeixin, i, també, per qualsevol altre persona que tingui coneixement de la situació.

1. Procediment informal

La persona instructora, una vegada rebí la denúncia, com a tràmit extraoficial valorarà la possibilitat de seguir un **procediment informal** de caràcter reservat amb la finalitat de valorar la possibilitat de solucionar l'incident de manera informal o, si per el contrari, es requereix l'obertura directa del procediment formal.

En el procediment d'investigació informal, la persona Instructora, es limitarà exclusivament a transmetre la queixa, notificar al denunciat la no tolerància per l'organització de qualsevol conducta assetjadora, que la seva conducta no està sent ben rebuda i que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, informant sobre les eventuais responsabilitats disciplinàries en les que pugui incorre de persistir en la seva conducta.

L'objectiu del procediment informal serà resoldre el problema extraoficialment i que no arribi a convertir-se en una situació d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe.

El present procediment podria ser adequat pels supòsits d'assetjament laboral ambiental, en els que el que es veu afectat és l'entorn laboral, creant-se un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

El procediment informal s'haurà de desenvolupar en un breu període de temps, de com a màxim **deu dies laborals**.

Del resultat final del procediment informal, la persona instructora donarà coneixement d'immediat a la Direcció de l'organització i, en cas de que hi hagi, a la RLT. En el supòsit de que la situació no es pugui solucionar mitjançant el procediment informal o quan la gravetat dels fets així ho indiqui, es donarà pas al procediment formal.

2.Procediment formal

Obertura de l'expedient informatiu

Una vegada formalitzada la denúncia, en cas de que sigui possible, la persona Instructora haurà de comunicar acusament de rebuda a la persona denunciant, dins del termini de **dos dies hàbils**.

En cas de que no existeixi una possibilitat de solucionar l'incident de forma informal, la persona Instructora iniciarà un expedient informatiu, i recavarà tota la informació possible, amb el màxim detall dels fets, que li faciliti la pròpia persona denunciant, per a conèixer l'abast i la gravetat de la situació.

L'expedient informatiu es desenvoluparà amb la màxima celeritat que les circumstàncies del cas permetin, i com a màxim en un **termini d'un mes**, prorrogable per causes justificades, un mes més.

La persona instructora, que serà qui dugui a terme la investigació, sens perjudici de poder ser assessorada per una persona externa, decidirà la pràctica de totes les proves i actuacions que estimi pertinents, encaminades a comprovar la versemblança dels fets de la comunicació, podent encomanar aquesta tasca a un expert extern, si les circumstàncies ho requereixen. Així mateix, respecte les proves a practicar sempre s'inclourà l'audiència a totes les parts (denunciant, víctima en cas de que no coincideixin i persona denunciada) i fins i tot, si la persona denunciant no s'oposa, de la Representació unitària o sindical de l'organització, en cas de que hi hagi.

Així doncs, es comprovarà la veracitat i l'exactitud de la informació continguda en la comunicació i, en particular, de la conducta comunicada, seguint en tot moment els principis establerts en el present Protocol i sota un règim estricte de confidencialitat per respectar els drets de la persona informant i de la persona investigada.

Durant la instrucció, es donarà notícia a la persona investigada de la comunicació amb succinta relació dels fets establerts en aquesta. Aquesta informació es pot fer en el tràmit d'audiència de la persona investigada, si es considera que la seva aportació amb anterioritat pogués facilitar l'ocultació, la destrucció o l'alteració de les proves.

Sense perjudici del dret a formular al·legacions per escrit, la instrucció comprendrà, sempre que sigui possible, una entrevista amb la persona denunciada la qual, sempre amb absolut respecte a la presumpció d'innocència, se la convidarà a exposar la seva versió dels fets i a aportar aquells mitjans de prova que consideri adequats i pertinents.

Per tal de garantir el dret de defensa de la persona denunciada, aquesta tindrà accés a l'expedient (sense revelar informació que pogués identificar la persona informant) i podrà ser escoltada en qualsevol moment. Així mateix, s'advertirà de la possibilitat de comparèixer assistida d'advocat.

A més, com s'ha mencionat anteriorment, l'instructor donarà tràmit d'audiència a totes les persones afectades i a possibles testimonis, i practicarà totes les diligències que consideri necessàries (revisió de documentació, obtenció d'informació de fonts externes, etc.). En aquest sentit, tots els membres de l'organització estan obligats a col·laborar

lleialment en la investigació que es dugui a terme. La intervenció de testimonis i persones afectades tindrà caràcter estrictament confidencial.

L'investigador podrà demanar tota la informació i documentació que consideri oportuna de qualsevol àrea o departament de l'organització, a fi de substanciar la investigació.

De totes les actuacions de recerca i, en particular, de les explicacions/declaracions donades per les persones que hagin intervingut en el procediment de recerca de la comunicació, se n'aixecarà acta escrita, (sempre que se n'obtingui el previ consentiment) que serà degudament signada per les persones intervinents a fi de certificar-ne el contingut i que aquest s'ajusta a la seva declaració. El contingut de l'acta esmentada haurà de guardar-se en un lloc segur en el que no hi puguin accedir terceres persones, garantint la seva confidencialitat, igual que haurà de succeir amb la resta de l'expedient.

En cas que la presència de la persona investigada durant el període d'instrucció pogués comprometre el desenvolupament de la investigació o l'estricta observança dels principis rectors del procediment establert en el present Protocol, a proposta de l'instructor, es podrà concedir a la persona investigada un permís retribuït per absentar-se del seu lloc de treball, sense minvament de la retribució, a fi de garantir la realització de les activitats de recerca necessàries sense ingerències que la puguin perjudicar. El permís retribuït es concedirà pel temps imprescindible per a la realització de les tasques de recerca oportunes, sense que en cap cas es pugui prolongar més enllà de la durada del procés de recerca.

Es permetrà la presència d'assessors jurídics externs a les audiències/declaracions de les parts afectades, interessades, testimonis, etc., si l'instructor ho estima convenient.

En tot procediment de recerca es vigilarà especialment el compliment dels principis continguts en aquest Protocol i es garantirà la confidencialitat, la imparcialitat, així com els drets a la intimitat, a la defensa, a l'honor i a la presumpció d'innocència de les persones objecte d'investigació. Així mateix, el procediment serà transparent i garantirà el dret d'informació de les persones que hi estan implicades.

6.5. RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

Un cop finalitzada la investigació, la persona que hagi tramitat l'expedient elaborarà un informe on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demandes establint si ha apreciat indicis o no d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

Segons la prova practicada:

- a) Si hi ha indicis d'assetjament, a les conclusions de l'informe, la persona instructora instarà a l'organització a adoptar les mesures disciplinàries adequades, i fins i tot, en cas de ser molt greu, pot proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.
- b) En cas de no apreciar-se indicis d'assetjament, es farà constar explícitament a l'informe que de la prova practicada no s'aprecia la concurrència d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
- c) Si, tot i no existir assetjament, s'identifica una conducta inadequada o una situació de conflicte que si es manté en el temps i que podria acabar derivant en un assetjament, es comunicarà igualment a la Direcció de l'organització tot suggerint l'adopció de les mesures preventives que resultin pertinents per poder posar fi a aquesta situació.

Emès l'Informe, l'Instructor el remetrà a la Direcció de l'organització, qui haurà d'emetre una resolució motivada d'acord amb el seu contingut.

Un cop rebudes les conclusions de la persona instructora, la Direcció d'ERAM, essent l'únic òrgan facultat per adoptar la resolució definitiva sobre l'expedient d'assetjament, disposarà d'un termini de com a **màxim 10 dies laborables** per adoptar aquelles decisions que consideri oportunes.

La decisió finalment adoptada a l'expedient serà comunicada també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. Per tal de garantir la confidencialitat, en aquesta comunicació no es proporcionaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la Direcció d'ERAM procedirà a:

- a) Arxivar les actuacions, aixecant acta sobre aquestes.

- b) Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la persona instructora del procediment d'assetjament.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. La suspensió de sou i feina
3. La limitació temporal per ascendir
4. L'acomiadament disciplinari

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la Direcció d'ERAM mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o al seu nou lloc de treball, en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre, i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'organització.

Així mateix, la Direcció d'ERAM adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'organització
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades
- Suport psicològic i social a la persona assetjada
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'organització.

Dret d'actuació externa

El present protocol no impedeix que les persones implicades en el procediment puguin sol·licitar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol altre tipus que estimin oportunes.

6.6. SEGUIMENT

Un cop tancat l'expedient i en un termini no superior a 30 dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa, estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment es farà l'informe oportú que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també i s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau.

Aquest informe es remetrà a la direcció de l'organització per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores, en cas de que existeixi, i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

7. RÈGIM SANCIONADOR

L'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe es tractarà com una infracció disciplinària.

Els actes i les conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, seran considerats com a faltes greus o molt greus. En l'aplicació de les faltes i la imposició de les sancions, es procedirà en funció del que es preveu en el Conveni Col·lectiu aplicable o en l'instrument negociat equivalent.

Tal com ho regula l'article 54 del Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, com alhora els convenis col·lectius d'aplicació en l'organització, les persones que duguin a terme conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, realitzen conductes que constitueixen incompliments contractuals que poden donar lloc, fins i tot, a l'acomiadament disciplinari de qui els hagi comès.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe o que hagi col·laborat en la investigació, constitueixen una infracció disciplinària greu.

Les denúncies fetes amb mala fe, amb l'objectiu de perjudicar una persona amb falses acusacions d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe constitueixen una greu infracció disciplinària.

8. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

L'Organització pren el compromís de difondre aquest protocol a tot el seu personal a través de la plataforma que tenen habilitada per realitzar les comunicacions amb les persones treballadores. Així mateix, es facilitaran els canals d'informació i les possibilitats de formació a totes les persones, fent especial èmfasi a l'equip directiu i a persones amb personal al seu càrrec per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona en referència a l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe i la seva prevenció.

Per això, ERAM garantirà que:

- D'aquest protocol se'n farà notificació a totes les persones treballadores, amb un escrit explicatiu, on també s'indicaran les dates previstes per a les accions formatives / informatives.
- Totes les persones que s'incorporin a l'organització seran informades des de l'inici de la seva relació professional amb la FUNDACIÓ JOAN BOSCH, dels seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles en contra de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
- Al manual d'acollida s'inclourà una còpia d'aquest protocol, que s'explicarà a tothom que s'incorpori quedant registre d'aquesta informació en la signatura de la recepció de la documentació d'acollida.
- Coincidint amb les accions informatives/formatives planificades, es distribuirà una còpia de la versió reduïda del protocol a totes les persones treballadores.

9. VIGÈNCIA I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva data d'aprovació, indicada a l'inici del present, mantenint-se fins l'aprovació d'un nou protocol o modificació del present.

No obstant això, es realitzarà una revisió i adequació del protocol, entre d'altres casos, en els següents:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.
- En qualsevol moment quan s'introdueixin modificacions de la normativa legal i/o convencional que requereixin una readaptació del Protocol.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'organització i davant de qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball i l'organització.

ANNEX: MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

SOL·LICITANT:

	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANT DELS TREBALLADORS
	GESTIÓ DE PERSONES
	ALTRES

TIPUS D'ASSETJAMENT:

	ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, LABORAL O MOBBING
	ASSETJAMENT SEXUAL
	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

DADES DELA PERSONA INFORMANT (no obligatori):

NOMS I COGNOMS:
DNI:
LLOC DE TREBALL:
CENTRE DE TREBALL O DEPARTAMENT:
VINCULACIÓ LABORAL / TIPUS DE CONTRACTE:
MITJÀ DE CONTACTE (direcció, correu electrònic, telèfon):

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

NOMS I COGNOMS:
DNI:
LLOC DE TREBALL:
CENTRE DE TREBALL O DEPARTAMENT:

VINCULACIÓ LABORAL / TIPUS DE CONTRACTE:

MITJÀ DE CONTACTE (direcció, correu electrònic, telèfon):

DESCRIPCIÓ DETALLADA DELS FETS:

En cas que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms:

SOL·LICITUD:

☐

Sol·licito l'inici del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe al lloc de treball.

Lloc i data

INFORMACIÓ SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

Els tractaments de dades personals que derivin de l'aplicació de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i del present Procediment es regiran pel que es disposa en el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, en la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, en la Llei orgànica 7/2021, de 26 de maig, de protecció de dades personals tractats per a fins de prevenció, detecció, recerca i enjudiciament d'infraccions penals i d'execució de sancions penals, i en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

A continuació es proporciona informació sobre el tractament de dades de caràcter personal.

Responsable del tractament:	FUNDACIÓ JOAN BOSCH
Finalitat:	Gestionar, tramitar i investigar les comunicacions remeses a través de les vies habilitades en el present Protocol, així com per a adoptar les mesures disciplinàries o tramitar els procediments que, si és el cas, procedeixin.
Legitimació del tractament:	Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
Comunicació de les dades:	No està prevista la comunicació de les dades. Només a les autoritats competents, si així es requereix.
Dret i informació addicional:	Podrà exercir els seus drets d'accés, rectificació, limitació, cancel·lació i oposició, indicant-ho per escrit a la FUNDACIÓ JOAN BOSCH o per correu electrònic. Pot dirigir-se a eram@eram.cat per a l'exercici dels drets (Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016, i Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.
Informació ampliada	Pot ampliar informació dirigint-se a c/ Sant Antoni, núm. 1, 17190 - SALT (Girona)