

fundació **JOAN BOSCH**



PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ
DAVANT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ
D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I/O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES
SEXUALS EN EL TREBALL

ERAM
Escola Universitària
de les Arts

FUNDACIÓ PRIVADA JOAN BOSCH

25 de febrer de 2026

INFORMACIÓ IMPORTANT SOBRE EL DOCUMENT

Nom del document:	Protocol de prevenció, detecció i actuació davant de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual i/o expressió de gènere i les característiques sexuals en el treball.
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 febrer de 2026

HISTÒRIC DE VERSIONS I MODIFICACIONS

Versió	Data	Autor	Òrgan d'aprovació	Resum de canvis
V.1	25/02/2026	Òrgan d'Administració	Òrgan d'Administració	Nou protocol

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ	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	10
5. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I/O CARACTERÍSTIQUES SEXUALS.....	10
6. MESURES DE PREVENCIÓ	11
7. DENÚNCIA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	12
7.1 COM ACTUAR – ORIENTACIONS GENERALS	12
7.2. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT.....	13
7.3. PRIMERA FASE: DENÚNCIA I MESURES CAUTELARS	14
7.4. SEGONA FASE: TRAMITACIÓ DE LA DENÚNCIA.....	16
7.5. RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT	19
7.6. SEGUIMENT.....	21
7. RÈGIM SANCIONADOR	22
8. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ.....	22
9. VIGÈNCIA I ENTRADA EN VIGOR	23

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ

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 per raó d'orientació sexual, identitat sexual i/o expressió de gènere o característiques sexuals.

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 per raó d'orientació sexual, identitat sexual i/o expressió de gènere o característiques sexuals.

Mitjançant l'adopció d'aquest protocol, la Fundació subratlla el seu compromís ferm amb la prevenció i actuació immediata davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual i/o expressió de gènere o característiques sexuals, 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 LGTBIQA+ és garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQA+, i regular mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació a l'empresa de qualsevol forma de discriminació envers aquests col·lectius.

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 per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

- 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 per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i/o característiques sexuals, 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 LGTBIQ+.
- 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 per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i/o característiques sexuals, 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.

Identitat de gènere: Autoconcepció del gènere de la persona. Està relacionada amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a dones i homes. No ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, ni té a veure amb la seva orientació sexual o afectiva.

Identitat sexual: És el sexe biològic que s'assigna en néixer en funció dels genitals amb què es neix.

Orientació sexual: Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una o més persones d'un gènere. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diverses: heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat i pansexualitat, tot i que n'existeixen d'altres.

Expressió de gènere: Fa referència a com la persona expressa el seu gènere, inclou la manera de vestir-se i el comportament extern.

Característiques sexuals:

Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i/o característiques sexuals: Es considera qualsevol comportament assetjador per motius relacionats amb l'orientació, identitat, expressió o característiques d'una persona, amb la intencionalitat d'atemptar contra la seva dignitat o integritat física o psíquica, o de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Aquest comportament ha de produir-se en el lloc o centre de treball i durant la jornada i horari laboral.

També poden considerar-se constitutives d'assetjament aquelles conductes que, tot i realitzar-se fora de l'entorn laboral (temps i lloc de treball), es produeixen en

esdeveniments o reunions entre persones amb una vinculació laboral i/o subordinació laboral.

La realització de qualsevol d'aquestes conductes es considerarà com una **conducta discriminatòria**. Així mateix, podem distingir entre diferents tipus de conductes discriminatòries, concretament:

Discriminació directa: És aquella situació en la que en què es troba una persona o grup de persones que ha estat, és o pot ser tractada, per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o característiques sexuals, d'una manera menys favorable que una altra persona en una situació anàloga o comparable.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, criteri, interpretació o pràctica aparentment neutres poden ocasionar a algun membre del col·lectiu LGTBIQ+ una desavantatge particular respecte de persones que no en formen part.

Discriminació múltiple: Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més de les causes regulades en el present Protocol LGTBIQA+, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals i/o per una altra causes o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Ordre de discriminar: Qualsevol instrucció que impliqui una discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

Represàlia discriminatòria: Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinada a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual està sotmesa o ha estat sotmesa.

Sens perjudici de les definicions realitzades en aquest apartat, alhora seran d'aplicació les definicions que es troben expressades en l'art. 3 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+.

4.1. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

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 PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I/O CARACTERÍSTIQUES SEXUALS.

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 per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals. 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 una declaració de principis, la definició de d'assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.
- 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. MESURES DE PREVENCIÓ

Amb la finalitat de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament, s'establiran les següents mesures:

- **Divulgació i comunicació del Protocol a la totalitat de la plantilla.** Així mateix, s'entregarà el present protocol al personal de nova incorporació en l'Empresa.
- **Incloure la prevenció, actuació i abolició de casos** d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en el programa de formació de l'empresa.
- **Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball**, inculcant a totes les persones treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
- **Afavorir la integració del personal de nova incorporació**, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de les persones treballadores no només durant el procés d'acollida inicial, sinó també posteriorment. L'empresa ha de tenir en compte les circumstàncies personals o culturals de la persona incorporada i considerar-les per tal de facilitar la seva integració.
- **Prohibició de les insinuacions o manifestacions contràries als principis esmentats**, tant en el llenguatge com en les comunicacions i actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc., que contingui una visió LGTBIQA+fòbica o inciti a la LGTBIQA+fòbia.
- Quan es detectin conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la Direcció de l'empresa es dirigirà immediatament a la persona responsable d'aquest col·lectiu o equip, amb l'objectiu d'informar-la sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències derivades del seu incompliment, i procedir a activar el Protocol acordat.

7. DENÚNCIA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1 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 prestin 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.

7.2. 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.

7.3. 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 per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

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 denuncia 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 prestin 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 per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals, 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.

7.4. 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 esta sent ben rebuda i que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, informant sobre les eventuais responsabilitats disciplinaries 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 per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

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.

7.5. 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 per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals, 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.

7.6. 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 per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals es tractarà com una infracció disciplinària.

Els actes i les conductes constitutives d'assetjament en qualsevol de les seves formes, 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 per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.
- En qualsevol moment quan s'introdueixin modificacions de la normativa legal i/o convencional que requereixin una readaptació del Protocol LGTBIQA+.
- 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 PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
	ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE
	ASSETJAMENT PER EXPRESSIÓ DE GÈNERE
	ASSETJAMENT PER RAÓ DE CARACTERÍSTIQUES SEXUALS

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 ____ 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 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*, del *Real Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses* 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 LGTBIQA+, així com per a adoptar les mesures disciplinàries o tramitar els procediments que, si és el cas, procedeixin.
Legitimació del tractament:	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; Real Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
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)