

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,  
ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ  
EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT  
SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ  
DE SEXE I ASSETJAMENT PER  
LGTBIFÒBIES (ORIENTACIÓ  
SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I  
EXPRESSIÓ DE GÈNERE)**

## INDEX

<b>1. PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJECTE.....</b>	<b>5</b>
<b>3. CONCEPTES I DEFINICIONS.....</b>	<b>6</b>
<b>4. INSTRUMENT: El protocol .....</b>	<b>10</b>
<b>5. MARC LEGAL.....</b>	<b>11</b>
<b>6. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....</b>	<b>12</b>
<b>7. LA PREVENCIÓ.....</b>	<b>13</b>
<b>8. COM ACTUAR.....</b>	<b>17</b>
<b>9. DISPOSICIÓ FINAL.....</b>	<b>22</b>
<b>10. ANNEXOS.....</b>	<b>23</b>

## **1.PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ**

La Fundació Acció Baix Montseny es va crear l'any 1998 per iniciativa dels serveis socials dels Ajuntaments del Baix Montseny en detectar la necessitat de dotar de serveis i recursos específics a un grup en increment de població amb disminució.

Els patrons actuals de la Fundació són: Ajuntament de Sant Celoni, Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor, Ajuntament de Sant Esteve de Palautordera, Ajuntament de Campins, Ajuntament de Gualba, Ajuntament de Fogars, Ajuntament de Montseny, Ajuntament de Vallgorguina, Ajuntament de Llinars del Vallès, Ajuntament de Breda, Ajuntament de Vilalba Sasserra, Ajuntament d'Hostalric, Ajuntament de Riells i Viabrea, Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, Ajuntament de Cànoves i Samalús, un representant de la Creu Roja, un representant del Consell Comarcal del Vallès Oriental i dos representants del col·lectiu de pares.

La missió de La Fundació Acció Baix Montseny és afavorir la millora de la qualitat de vida, la igualtat d'oportunitats i la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat psíquica de la comarca del Baix Montseny, ( i més genèricament de la comarca del Vallès Oriental ). En aquest sentit, la Fundació, actualment disposa del servei de Centre Especial de Treball (CET) i Servei d'acompanyament a la vida independent (SAVI) adreçat a persones amb malaltia mental i discapacitat intel·lectual.

Els valors de la FABM són:

- PROFESSIONALITAT: Oferim serveis de qualitat potenciant les capacitats del nostre personal i satisfem les necessitats dels clients.
- RESPONSABILITAT: Estem compromesos i actuem amb coherència davant les necessitats de les persones que atenem.
- TREBALL EN EQUIP: Format per professionals de diferents àmbits que treballem de manera coordinada.

El CET "Baix Montseny Jardineria i Serveis", es va crear l'any 2000 i està domiciliat a Sant Celoni, carrer Rec del Molí, 27, nau 6, i està registrat amb el número T 00191.

Aquest Centre Especial de Treball, té com a objectiu principal, seguint l'article 42 de la Lismi (Llei d'integració social del minusvàlid ), realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions de mercat, amb la finalitat d'assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis d'ajustament personal i social que requereixi el personal contractat, a la vegada que sigui un mitjà d'integració del major nombre de persones disminuïdes al treball ordinari.

## **2. OBJECTE**

Establir el conjunt de mesures preventives destinades a la protecció de les persones treballadores envers l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i la violència masclista en el treball, així com establir un circuit de notificació i gestió dels casos que puguin produir-se a l'espai laboral de la FABM.

### **3. CONCEPTES I DEFINICIONS**

#### **A. ASSETJAMENT SEXUAL**

S'entén per assetjament sexual, qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Aquesta situació es pot produir tant a dins com a fora del lloc de treball, durant la selecció prèvia a la relació contractual, o dins de la mateixa. L'assetjador/a sol ser una persona superior en jerarquia, però també pot ocupar una situació d'igual o inferior rang jeràrquic.

##### **Formes d'expressió**

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual les citades conductes realitzades per qualsevol persona relacionada amb la víctima per causa del treball i/o les realitzades prevalent-se d'una situació de superioritat, podent ser aquestes de caràcter ambiental o d'intercanvi. A títol d'exemple, no excloent ni limitant, s'indiquen les següents conductes:

##### **1. Ambientals:**

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexual d'una persona.
- Observacions suggerents, bromes, o comentaris sobre l'aspecte físic o condició sexual del treballador/a.
- L'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies, imatges i vídeos de contingut sexualment explícit.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.

Trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic, etc., de caràcter ofensiu de contingut sexual.

Missatges per aplicacions mòbils de missatgeria instantànies (Messenger, Whatsapp, Telegram, Skype, etc.) i/o per mitjà de les xarxes socials (Facebook, Instagram, Twiter, LinkedIn, etc.) de naturalesa sexual.

## 2. D'intercanvi:

El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.

Arraconar: buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.

Invitacions persistents per a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona objectes de les mateixes hagi deixat ben clar que resulten no desitjades o inoportunes.

Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals, quan les mateixes s'associen, per mitjà d'actituds, insinuacions o directament a una millora de les condicions de treball, a l'estabilitat en el treball o afectar la carrera professional i/o existeixen amenaces en el cas de que la víctima no accedeixi.

Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador/a per raó de la seva condició sexual.

## **B. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu, segons l'article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

Aquest tipus d'assetjament es caracteritza per:

- ✓ És un comportament no desitjat, no volgut per la persona que el rep.
- ✓ Es relaciona amb el sexe d'una persona, atemptant contra la seva dignitat només pel fet de ser dona, o estar embarassada o per la seva maternitat o ridiculitzar les persones que assumeixen tasques assumides tradicionalment per l'altre sexe.
- ✓ Existeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives, com podrien ser:
  - utilitzar humor sexista
  - insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora
  - conductes discriminatòries per raó de sexe
  - formes ofensives d'adreçar-se a la persona
  - Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
  - Menystenir la feina feta per les dones o homes.
  - Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe (excloure, no prendre seriosament)
  - Tenir actituds condescendents o paternalistes.
  - Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, homes que fan neteja d'interiors.)

## **C.ASSETJAMENT PER LGTBIFÒBIES (RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE)**

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona, que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).

C.1) Orientació sexual. Tendència d'una persona a sentir atracció sexual per altres persones o no segons el sexe o el gènere a què pertanyen (l'homosexualitat, l'heterosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat són orientacions sexuals).



C.2) Identitat de gènere. Sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del gènere que se'ls va assignar en néixer segons les seves característiques biològiques.

C.3) Expressió de gènere. Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc. L'expressió de gènere no coincideix necessàriament amb la identitat de gènere. L'expressió de gènere s'identifica amb un rol de gènere femení o masculí, o amb una combinació de tots dos.

Exemples:

- Fer comentaris, bromes i/o acudits LGTBfòbics.
- Ridiculitzar o menystenir un noi pel fet de ser gai.
- Fer comentaris lascius a una dona pel fet de ser lesbiana.
- Fer agressions físiques homofòbiques.
- Usar l'orientació sexual com un insult.
- Fer comentaris de rebuig o bromes sobre la identitat o l'expressió de gènere d'una persona.
- Fer servir maneres despectives d'adreçar-se a la persona.
- Emetre insults transfòbics.
- Revelar la identitat de gènere d'una persona.

Podem referir-nos en aquest protocol a altres tipus d'assetjament, com ara l'assetjament psicològic, quan existeixen conductes de violència psicològica intensa, adreçades, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.

## **4. INSTRUMENT: El Protocol**

Aquest protocol s'aplica a qualsevol de les conductes definides en l'apartat 3 que es produeixen per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, missatgeria instantània, etc.) i és d'aplicació en la relació interpersonal de totes les persones treballadores de la FABM.

El Protocol pretén ser un instrument útil que permeti informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per LGTBIfòbies en el sí de l'empresa.

El protocol permet arbitrar procediments específics per donar curs i solució als possibles casos que es puguin generar, vetllant per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.

## 5. MARC LEGAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Article 4.1. , Drets laborals)*
- Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals ( *Dret a la protecció davant els riscos laborals*)
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Article 1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció (Integració de l'activitat preventiva a la empresa)
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a la aplicació del principi d' igualtat d' oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en temes de treball i ocupació.
- El **Convenio de Estambul** (*“Conveni del Consell de Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica”*) aprovat al 2011 i ratificat por Espanya al 2014
- Ley 17/2015, de 21 de juliol , d' Igualtat efectiva de dones i homes
- Real decret legislatiu 5/2000, de 4 d' agost, por el que s' aprova el text refòs de la llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social.
- Llei 62/2003, de 30 desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- Convenis col·lectius i plans d'igualtat

## **6. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**

**Fundació Acció Baix Montseny** manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per LGTBIfòbies. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest compromís es materialitza amb la confecció responsable d'instruments i eines que siguin d'utilitat i d'obligat compliment en l'organització.

Com a mostra del compromís adquirit, **Fundació Acció Baix Montseny** elabora i signa el present document de regulació: ***Protocol per a la prevenció, actuació i resolució en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per LGTBIfòbies (Orientació sexual, Identitat de Gènere i Expressió de Gènere)***

## **7. LA PREVENCIÓ**

### **7.1 Organització del treball.**

**Fundació Acció Baix Montseny**, manifesta que l'abordatge preventiu d'aquestes situacions d'assetjament en l'àmbit laboral implica exercir accions en diferents àmbits, totes encaminades a evitar l'aparició de situacions de desigualtat o vulneració de la dignitat de qualsevol persona treballadora de la entitat.

Per fer efectiva la prevenció de situacions de risc es treballa en l'àmbit de l'organització del treball i la comunicació.

És de vital importància incloure la prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral en les avaluacions de riscos de les activitats productives de la entitat. L'article 12.1 b) de la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto) tipifica com a infracció greu el fet que l'empresari o empresària no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, SI ÉS EL CAS, les seves actualitzacions i revisions, així com els procedents controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Article 12.6 de la LISOS considera infracció greu el fet que l'empresari o empresària hagi incomplert l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com necessària de l'avaluació dels riscos, o de fer el seguiment de la mateixa.

Les accions que empen la Direcció de **Fundació Acció Baix Montseny** són:

1. Planificar anualment l'activitat preventiva i integrar-ho en els processos tècnics

(accions de comunicació, accions formatives i preventives, accions correctores)

2. Integrar aquesta gestió en l'avaluació de riscos psicosocials

(la Direcció informarà al servei de prevenció de riscos laborals que s'hagi contractat per tal d'incloure el present protocol a la coordinació d'accions preventives, pla de prevenció i avaluació dels riscos).

3. Informar les persones vinculades internament i externament amb la entitat de la existència d'aquest protocol.

## 7.2 Consell Assessor

### Consell Assessor de **Fundació Acció Baix Montseny**

Amb l'objectiu de facilitar a les persones afectades solucions àgils i satisfactòries, així com aconseguir el control, prevenció i solució dels casos, es crea i constitueix el Consell d'Assessorament en Situacions d'Assetjament.

Aquest Consell estarà format pels professionals de l'equip EMS, Sergio Fernández Aldrey (Psicòleg) i Elisa Blanco Domínguez (Treballadora Social), i les atribucions es distribuïran de forma paritària.

Les funcions d'aquest Consell Assessor són:

- Promoure les mesures correctores i preventives en l'àmbit de l'organització i les persones que hi treballen amb la voluntat de prevenir situacions d'assetjament en l'àmbit laboral, tot assegurant la igualtat d'oportunitats i no discriminació de persones per raó de gènere o discapacitat.
- Dur a terme accions formatives i de sensibilització. Aquestes accions formatives s'impartirà a les persones amb un equip al seu càrrec o a persones amb especials dificultats.
- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe, moral, físic o psicològic, i gestionar-les.
- Atendre les persones afectades que adrecin queixes i/o denúncies sobre aquests comportaments, representar-les i assistir-les. Informar les persones denunciades i actuar d'òrgan comunicador, supervisor i mediador.
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Elaborar un informe periòdic amb conclusions sobre els casos gestionats.

Forma de contacte:

Elisa Blanco Domínguez:

Mail: [treballsocial@fundaciobaixmontseny.cat](mailto:treballsocial@fundaciobaixmontseny.cat)

Telèfon: 618 65 07 37

Sergio Fernández Aldrey:

Mail: [areasocial@fundaciobaixmontseny.cat](mailto:areasocial@fundaciobaixmontseny.cat)

Telèfon: 606 36 27 44

### **7.3 Comunicació**

**Fundació Acció Baix Montseny** informará de l'existència d'aquest protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament amb l'objectiu de promoure les "bones pràctiques" a les relacions laborals mitjançant:

- 1- Informació al tauler d'anuncis.
- 2- Informació a la pàgina web.

Els objectius d'aquestes eines comunicatives són:

- Crear i difondre, a tots els àmbits de l'entitat, eines Informatives que fomentin la sensibilització i prevenció de situacions de desigualtat que generin situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
- Mantenir la fluïdesa en els canals de comunicació a tots els nivells i amb especial atenció als grups d'especial atenció o dificultat.
- Fer, de la prevenció, un element transversal i integrador de tot el document.

### **7.4 Formació**

Incloure en el pla de formació la prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que permetin donar instruments adequats per afrontar els conflictes que sorgeixin en el seu àmbit.

-Formació dels càrrecs comandaments en prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, direcció de persones, mediació i resolució de conflictes, comunicació, habilitats socials, desenvolupament de recursos humans, prevenció de l'estrès, etc.

-Formar les persones treballadores en la prevenció de riscos laborals, i en especial en situacions l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

### **7.5 Mesures de detecció**

Per tal de detectar possibles casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, el coordinador de PRL realitza una enquesta anual a tota la plantilla (veure Annex 1). Aquesta, de caràcter anònim, estableix uns indicatius que permeten tenir una radiografia de la situació i establir direccions en el pla preventiu.

A les entrevistes personals i reunions amb els treballadors, es pren especial atenció per observar i detectar conductes i llenguatge no verbal que pugui ser indicatiu de la existència de qualsevol dels assetjaments tractats en aquest protocol.



## **8. COM ACTUAR (Denúncia i queixes)**

### **8.1 Principis d'actuació:**

#### **8.1.1 Imparcialitat**

El procediment d'actuació ha de garantir el tractament just i la defensa a totes les persones que estiguin implicades.

#### **8.1.2 Protecció de la dignitat de les persones implicades**

La FABM ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, donant-los suport en les diferents fases del procediment.

#### **8.1.3 Dret d'informació i confidencialitat**

Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, dels resultats de les fases. El procediment d'actuació, i la documentació que en forma part, és confidencial. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. En cas d'incompliment de l'obligació de confidencialitat s'han d'adoptar les corresponents mesures disciplinàries.

L'accés a les dades contingudes en aquest sistema de denúncies quedarà limitat exclusivament als qui, incardinats o no en el si de l'entitat, desenvolupin les funcions de control intern i de compliment del present protocol. Només quan pogués procedir l'adopció de mesures disciplinàries contra un treballador/a, aquest accés es permetrà al personal amb funcions de gestió i control de recursos humans.

#### **8.1.4 Diligència i celeritat**

El procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i amb el màxim de sensibilitat i respecte dels drets de cadascuna de les persones implicades. La mediació, investigació i resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties. En tot cas, el termini per resoldre les actuacions previstes en aquest protocol no pot excedir

els **dos mesos**, a comptar del dia de presentació de la denúncia corresponent, exceptuant els casos que requereixin més temps perquè són d'una complexitat excepcional.

#### **8.1.5 Protecció davant de possibles represàlies**

S'han de prendre totes les mesures necessàries per garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes, com les descrites en aquest protocol.

#### **8.1.6 Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

### **8.2 Fases de la intervenció:**

**8.2.1 Comunicació i assessorament:** La persona afectada d'una situació d'assetjament ha de comunicar la situació, el més aviat possible, al Consell Assessor i aquest assignarà un número d'expedient per garantir la confidencialitat. La comunicació també la pot fer qualsevol persona que detecta una conducta d'assetjament (la denúncia, però, només ho farà la persona assetjada). S'informa, assessora i acompanya la persona assetjada.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

-Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas el Consell Assessor li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.

-Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa intensifiqui l'aplicació de mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

-Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

**8.2.2 Denúncia interna i investigació:** Es fa una investigació exhaustiva dels fets (entrevistant tant a la persona afectada com a la persona agressora, podent demanar consell a personal expert en aquesta matèria) a fi d'emetre un informe vinculant sobre les proves o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció, valorant si cal prendre mesures cautelars.

Si hi ha testimonis de la situació d'assetjament, serà el moment d'entrevistar-los, informant-los que cal mantenir la confidencialitat dels fets davant de tot el procés.

A la Denúncia (veure model a l'Annex 2) es farà constar:

- Nom i càrrec de les persones implicades en la situació de possible assetjament (persona afectada i persona denunciada)
- Detalls dels fets: descripció, durada, dates i freqüència.
- Noms i dades de possibles testimonis.

Així mateix, i de conformitat amb la normativa de protecció de dades vigent, l'informem de que els destinataris de la informació podran ser el personal de recursos humans de FUNDACIÓ PRIVADA ACCIÓ BAIX MONTSENY, en cas d'haver d'adoptar mesures disciplinàries, a les autoritats públiques amb competències en la matèria, en el cas de que sigui procedent comunicar els fets, i, si escau, a la persona denunciada perquè pugui al·legar el que estimi convenient en la seva defensa.

No obstant, es garanteix que les dades es tractaran de conformitat amb la legislació vigent mantenint la confidencialitat del denunciant, de manera que aquest tingui la seguretat que la seva identitat només serà coneguda per les persones encarregades d'investigar els fets i de prendre les decisions que correspongui. En aquest sentit, sempre es mantindrà sota reserva la identitat del denunciant, sempre que aquesta no sigui requerida per part de les autoritats nacionals o en el marc d'un procés judicial, en particular per a salvaguardar el dret de defensa de la persona afectada. En aquest cas, s'informarà el denunciant abans de revelar la seva identitat, remetent-li una explicació

escrita dels motius de la revelació de les dades, tret que aquesta informació pogués comprometre la recerca o procediment judicial.

Referent al procediment de la denúncia interna, cal tenir en compte:

\*Les dades de qui formuli la denúncia interna, així com la dels empleats/des o tercers involucrats, es conservarà en el sistema de denúncies únicament durant el termini imprescindible, amb l'objectiu de decidir sobre la procedència d'iniciar una investigació sobre els fets denunciats. Així doncs, transcorreguts tres mesos des de la introducció de les dades, es procedirà a la seva supressió del sistema de denúncies. No obstant, si fos necessària la seva conservació per a continuar la investigació, podran seguir sent tractades per l'orgue de FUNDACIÓ PRIVADA ACCIÓ BAIX MONTSENY al qual correspongui aquesta investigació.

\*Si el/la denunciant proporciona dades d'un tercer que no sigui la persona denunciada (testimonis, per exemple), s'informarà dita persona del tractament de les seves dades i de la seva procedència, sol·licitant, en el seu cas, el seu consentiment per a aquest tractament.

**8.2.3 Resolució:** El seu objectiu és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

Durant tot el procés de denúncia, el Consell Assessor mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es portaran a terme amb el respecte requerit.

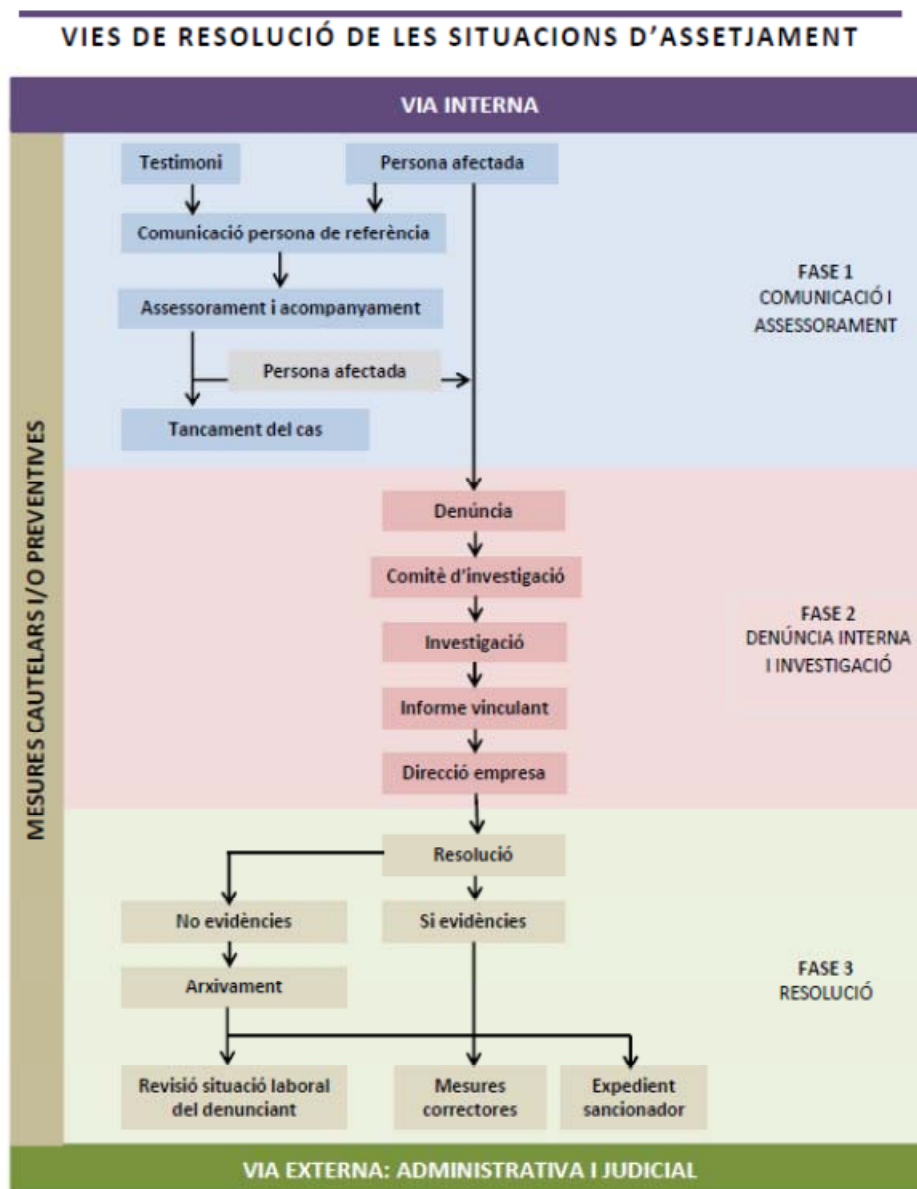
El Consell Assessor prendrà les mesures sancionadores oportunes i actuarà en l'ordre disciplinari establert a la normativa legal vigent, si després de tot el procés d'investigació es determina que hi ha causa justificativa suficient per iniciar un expedient sancionador.

Aquesta normativa segueix la mateixa graduació del nivell de gravetat de la falta (lleu, greu o molt greu) que es fa constar al conveni d'aplicació corresponent.

Per norma general, les sancions PREVISTES contemplades, són:

- Les faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
- Les faltes greus: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a 10 dies.
- Les faltes molt greus: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient i suspensió d'ocupació i sou fins a 30 dies o Acomiadament.

**Circuit d'abordatge:**



## **9. DISPOSICIÓ FINAL**

Amb la disposició final s'acorda, per les parts signar, el present document:

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, i entrarà en vigor a partir de la seva comunicació a les persones treballadores de tota l'organització mitjançant els canals interns establerts, mantenint-se vigent, sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que L'EXPERIÈNCIA indiqui ajustos necessaris.

El present protocol no és exclouent de la utilització paral·lela o posterior per part de les persones afectades de les vies administratives o judicials que estimi oportunes.

Sant Celoni, 5 d'agost de 2022

Teresa Ros Redondo

Cap Administració General FABM

# ANNEX 1

**ENQUESTA ANÒNIMA SOBRE ASSETJAMENT SEXUAL I DISCRIMINACIÓ A LA FEINA**

Gènere:  MASCULI  FEMENI  NO BINARI

SI US PLAU, CONTESTA AMB LA MÀXIMA SINCERITAT:

**En el darrer any de la teva vida laboral a la Fundació, HAS PATIT alguna d'aquestes situacions a la feina o CONEIXES A ALGÚ que li hagi passat?**

1. Sentir-te discriminat per ser home, dona o no binari.  
 SI  NO
2. S'han dirigit a tu de forma ofensiva pel teu gènere i/o condició sexual?  
 SI  NO
3. T'has sentit discriminat per la teva condició sexual?  
 SI  NO
4. T'han dirigit comentaris sexuals o floretes per la teva aparença?  
 SI  NO
5. T'han mirat de forma insinuant a la feina?  
 SI  NO
6. T'han pressionat per acceptar invitacions a cites no desitjades fora de la feina?  
 SI  NO
7. Es fa humor sexista a la teva feina?  
 SI  NO
8. Has rebut trucades o missatges no desitjats de caràcter sexual?  
 SI  NO
9. Has tingut contacte físic no desitjat?  
 SI  NO
10. Si has viscut qualsevol d'aquestes situacions i NO ho has comunicat a la empresa ha sigut per:  
 POR A REPRESALIES  SENTIR-SE CULPABLE  ALTRES
11. Saps si a la FUNDACIÓ hi ha un protocol de Prevenció contra l'Assetjament Sexual?:  
 SI  NO  NO HO SÉ

Observacions:

La informació que ens proporciones es per detectar casos d'assetjament sexual a l'empresa i es de caràcter confidencial.

¡GRÀCIES PER LA TEVA PARTICIPACIÓ!



# ANNEX 2

Nº d'expedient:

Data:

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL,  
D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I PER LGTBIFÒBIES.

---

**Dades de la persona que denuncia (persona afectada)**

Nom i Cognoms:

DNI:

Edat:

Sexe:

Lloc de treball:

Domicili del centre de treball:

Telèfon de contacte:

**Dades de la persona denunciada**

Nom i Cognoms:

DNI:

Edat:

Sexe:

Lloc de treball:

Domicili del centre de treball:

Telèfon de contacte:

**Relat dels fets:**

Signatura persona que denuncia

Comunicació a persona denunciada

De conformitat amb el Reglament General (UE) 2016/679 de Protecció de Dades, l'informem del tractament de les dades introduïdes en aquest sistema de denúncies internes:

- **Responsable del tractament:** FUNDACIÓ PRIVADA ACCIÓ BAIX MONTSENY, Carrer Rec del Molí, 27, Nau 6, 08470, Sant Celoni, Barcelona.
- **Finalitat:** gestionar el sistema de control, prevenció i descobriment dels fets delictius, deixar constància de la denúncia rebuda, investigar els fets, així com emprendre les accions legals que corresponguin. La identitat de la persona denunciada es mantindrà confidencial en totes les etapes del procés i no es divulgarà a tercers ni a la persona incriminada.
- **Legitimació:** existència d'un interès públic, en els termes establerts a l'article 6.1.e) del Reglament Europeu UE 2016/679.
- Les persones **destinatàries** de la informació seran l'òrgan de control corresponent, així com, en el seu cas, els serveis jurídics o Administracions públiques involucrades.
- **Termini de conservació:** Les dades es conservaran durant la tramitació de la recerca interna o, en el seu cas, la tramitació dels eventuals procediments judicials.
- Vostè **podrà exercir els seus drets** d'accés, rectificació, supressió, oposició, limitació i revocació del consentiment, per escrit a Carrer Rec del Molí, 27, Nau 6, 08470, Sant Celoni, Barcelona o via e-mail a: [info@fundaciobaixmontseny.cat](mailto:info@fundaciobaixmontseny.cat)
- Si considera que s'ha vulnerat el seu dret de protecció de dades, vostè pot interposar una reclamació davant de les Autoritats de Control de protecció de dades.