



FundiPau

**PROTOCOL
PER A LA PREVENCIÓ
I ACTUACIÓ DAVANT
L'ASSETJAMENT SEXUAL
I/O PER RAÓ DE SEXE
A FUNDIPAU**

Juny de 2023



ÍNDEX

1.	Antecedents, context i legislació	3
2.	Compromís de FundiPau en la prevenció i la gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	6
3.	Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	8
	3.1. La tutela preventiva davant l'assetjament.....	8
	3.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe	8
	3.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	10
3.2.	El procediment d'actuació	15
3.2.1.	Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu	16
3.2.2.	La resolució de l'expedient d'assetjament	19
3.2.3.	Seguiment.....	21
4.	Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor	21
	Annex. Model de queixa denúncia a FundiPau	23



1. Antecedents, context i legislació

Des del 1983 a FundiPau treballem perquè cada vegada hi hagi més persones que es comprometin a construir un món sense violències i en pau. A través d'una opinió pública cada cop més informada i activa, amb la nostra tasca volem impulsar canvis culturals i estructurals que facin possible l'erradicació de la violència com a forma de relació entre persones i pobles. També la violència masclista, una xacra que malauradament encara és molt present tant al nostre entorn més proper com arreu.

La cultura de la pau i la noviolència que impulsem des de FundiPau, promou el respecte per la dignitat de tots els éssers humans, sense excepcions, i persegueix un canvi cultural que no faci distincions entre persones per cap raó, tampoc per temes de gènere o orientació sexual.

La igualtat de totes les persones és un valor que al llarg de la història s'ha anat incorporant a l'imaginari col·lectiu i també s'ha anat afegint, en graus diferents, al marc jurídic internacional i al dels diferents països. Tot i així, malgrat els avanços i el reconeixement de drets que marquen les normes socials, encara es produeixen violències, desigualtats i discriminacions en diferents àmbits de la vida social. Una forma de manifestació d'aquestes discriminacions i abusos són l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i la violència masclista que es produeix en l'entorn laboral.

En conseqüència, sobre la base de la legislació que es nomena a continuació, i del compromís explícit de FundiPau, membre de la LaFede.cat, per prevenir i erradicar situacions de violència masclista, assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'organització, s'elabora el present Protocol l'abril del 2023.

La legislació aplicable a la no-discriminació, integritat, igualtat i llibertat és abundant quant a les relacions entre dones, homes i persones no binàries. Per al cas que ens concerneix citem les següents:

. El Codi Comunitari de Conducta per a combatre l'assetjament sexual de 27 de



novembre de 1991, norma europea en matèria preventiva.

. La Llei 5/2000, de 4 d'agost, Infraccions i sancions en l'ordre social (Art. 8.13 i Art. 8.14 bis) que considera una infracció molt greu de l'ordenament social l'assetjament sexual, quan es produeix dins de l'àmbit laboral.

. La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i defineix que l'assetjament sexual i per raó de sexe es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix en el seu Art. 7 la definició de què és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; considerant-los com a discriminatoris. També l'article 46.2 i 48, que indica: "1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar lloc a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. 2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'entitat de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

. De la mateixa manera s'especifica en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la definició ja mostrada. El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm./69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el lloc de treball



considera infracció en matèria de prevenció l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

. Del 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 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció riscos laborals.



2. Compromís de FundiPau en la prevenció i la gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Amb aquest protocol, FundiPau manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en la seva organització i en les organitzacions amb què col·labora de conductes constitutives de d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, FundiPau vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant la violència masclista, l'assetjament sexual i/o 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'organització, sigui personal propi o procedent d'altres organitzacions o empreses, incloses les persones que, tot i no tenir una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, en pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, FundiPau assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu estricte compliment, a les organitzacions i empreses a les quals desplaça el seu personal. A més, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres organitzacions i empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció de l'organització o empresa i, per tant, FundiPau no pogués aplicar el procediment completament, es dirigirà a l'organització o empresa competent per tal que solucioni el problema i, si s'escau, sancioni la persona responsable, advertint-la que, si no ho fa, la relació de col·laboració o mercantil que manté amb FundiPau es podrà extingir.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com



a resultat de la mateixa:

- . al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- . als llocs on la persona treballadora fa el seu descans, o menja, o on utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja;
- . en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- . 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);
- . en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a allò que exigeixen els articles citats en l'apartat anterior.

A aquest efecte, FundiPau, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i fa pública la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament —sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'organització—, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre-les segons procedeixi en cada cas.

Albert Caramés, director de FundiPau

Barcelona, juny de 2023



3. Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, FundiPau implanta un procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe, que ha estat reflexionat, debatut i acordat amb les persones treballadores, voluntàries i amb el patronat de l'entitat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per això, aquest protocol uneix els tres tipus de mesures establertes a l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- . Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.
- . Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- . Identificació de mesures reactives davant l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

3.1. La tutela preventiva davant l'assetjament

3.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe

FundiPau formalitza la següent declaració de principis, per tal de manifestar com han de ser les relacions entre el personal de l'organització i subratllar les conductes que no són tolerables.



Aquest procediment resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar a FundiPau. En implantar aquest procediment, FundiPau assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a l'organització.

L'assetjament sexual és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral.

L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però, així i tot, serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe sempre genera una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

A FundiPau no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'organització sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tothom que conforma FundiPau, així com d'aquelles tenir persones que hi prestin serveis, en especial, s'abstindran de comportaments que siguin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no-discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, si una persona treballadora entén que està sent assetjada o té coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid, tenint com a objectius la seva erradicació i reparació d'efectes.



Instruït el corresponent expedient informatiu, en cas de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, FundiPau sancionarà qui correspongui, compromentent-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.

3.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual I assetjament per raó de sexe

3.1.2.1. *Definició I conductes constitutives d'assetjament sexual*

Definició d'assetjament sexual Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix 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 crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual també es considera acte de discriminació per raó de sexe. A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;

Flirteigs ofensius;

Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;



Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats;

Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.

Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics:

Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual *quid pro quo* o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual *quid pro quo* o xantatge sexual, que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, l'ocupació continuada, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'entorn de treball.



3.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Definició d'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 intimidatori, degradant o ofensiu. Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori. Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, cal la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals destaquen: Conducta d'assetjament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix. Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.

Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix 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.

Que no sigui un fet aïllat.

El motiu d'aquests comportaments ha d'estar relacionat amb el fet de ser dones 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.



El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les següents són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits manifestats en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

- . Atacs amb mesures organitzatives
- . Jutjar la tasca de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats.
- . Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- . No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- . Negar o ocultar els mitjans per fer la feina o facilitar dades errònies.
- . 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.
- . Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- . Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball, causant-li un perjudici, etc.
- . Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
- . Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
- . Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.
- . Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària
- . Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys i companyes



(aïllament).

- . Ignorar la presència de la persona.
- . No dirigir la paraula a la persona.
- . Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- . No permetre que la persona s'expressi.
- . Evitar tot contacte visual.
- . 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
- . Amenaces i agressions físiques.
- . Amenaces verbals o per escrit.
- . Crits i/o insults.
- . Trucades telefòniques atemorint.
- . Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- . Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
- . Ocasionar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences.
- . 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.
- . Manipular la reputació personal o professional a través dels rumors, la denigració i la ridiculització.
- . Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- . Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, les discapacitats, posar malnoms, etc.

. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

3.2. El procediment d'actuació

De manera esquemàtica les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

Presentació de queixa o denúncia



Activació del protocol d'assetjament

Termini màxim: 2 dies laborables



Expedient informatiu

Termini màxim: 10 dies laborables



Resolució de l'expedient d'assetjament

Termini màxim: 3 dies laborables



Seguiment

Termini màxim: 30 dies naturals



El procediment a seguir serà el següent:

3.2.1. Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

1r. L'organització constitueix una comissió específica, instructora, per atendre qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, la investigui i en faci seguiment. La comissió instructora estarà formada per dues persones: **Gemma Pinyol-Jiménez**, vocal del patronat de FundiPau i **Maria Ollé**, responsable de projectes de l'equip tècnic de FundiPau.

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

2n. Les denúncies no podran ser anònimes i les podrà presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

3r. L'adreça de correu electrònic on es poden presentar les queixes o denúncies d'actes discriminatoris, d'assetjament sexual i/o per raó de sexe és projectes_fundipau@pangea.org. Només la comissió instructora pot tramitar el protocol tindrà accés als correus que a aquest efecte es remetin.

4t. Les denúncies o queixes igualment es podran presentar en paper i en un sobre tancat. A aquests efectes l'adreça de correu postal on es poden dipositar aquestes denúncies o queixes estarà ubicada al despatx de l'entitat (c/ Erasme de Janer 8, despatx 6, 08001 Barcelona) i han d'anar a nom de Maria Ollé.

5è. Es garantirà la confidencialitat sigui quina sigui la forma en què es facin arribar les denúncies. Rebuda una denúncia, la comissió instructora encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6è. Una vegada rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per tramitar-la. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.



7è. La comissió instructora que ha rebut la queixa o denúncia d'assetjament, realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en què sentirà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb tota la diligència possible.

En tots els casos, es garantirà la imparcialitat de l'actuació de la comissió instructora, per la qual cosa, en cas que alguna de les tres membres mantingui algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amariat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o tingui algun interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la resta de membres perquè la substitueixin. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís la substitució, qualsevol de les persones afectades pel procediment, podran sol·licitar la recusació de la persona esmentada.

8è. Durant la tramitació de l'expedient s'acollirà primer la víctima i després es rebrà la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, que hauran de mantenir en secret tota la informació a què tingui accés.

9è. El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb respecte, tant a la denunciant, a la víctima, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de



mantenir en secret sobre tota la informació a què tinguin accés. En tots els casos, s'informarà la comissió de LaFede.cat de la denúncia i del procés obert.

10è. Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de l'organització adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de la FundiPau separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

11è. Finalitzada la investigació, la comissió que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demanades conclouent si, a parer dels seus integrants, hi ha indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si es dedueix que hi ha indicis d'assetjament, en les conclusions de l'informe, la comissió instructora instarà l'organització a adoptar les mesures sancionadores oportunes, tant internes com legals, si s'escau, i fins i tot, en funció de la gravetat del cas, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si, finalitzat el procés, no s'apreciessin indicis d'assetjament, es farà constar a l'informe que no s'aprecia la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte, que, si continua repetint-se en el temps, podria acabar derivant en assetjament, la comissió ho comunicarà igualment a la direcció de l'organització, suggerint l'adopció de les mesures que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

12è. Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.



3.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de FundiPau una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per decidir sobre això. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora. A més a més, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també

a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran 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 comissió instructora, la direcció de FundiPau procedirà a:

- . Arxivar les actuacions, aixecant acta sobre aquestes.
- . Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'organització pot adoptar en aquest sentit, les següents:

- a. Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'organització.

- b. Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si s'escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'organització o, si s'escau, a l'article 54 E.T.

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



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

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de FundiPau 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.

La direcció de FundiPau 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.



3.2.3. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió 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 si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'organització tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, 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.

4. Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'organització mitjançant correu electrònic i mantenint-se vigent fins el 2027.

No obstant això, caldrà fer una revisió i adequació del protocol, en els casos 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 sexual i assetjament per raó de sexe.
- . Quan es posi de manifest la falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- . 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'entitat, els seus mètodes de treball i l'organització.

. Quan una resolució judicial condemni l'organització per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

. Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.



Annex. Model de queixa denúncia a Fundipau

I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Càrrec:

Tipus contracte / Vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili als efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup / categoria professional o càrrec:

Centre de treball:

Nom de l'organització:

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, incloent-hi dates en què van tenir lloc els fets, sempre que sigui possible:



V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indiqueu-ne nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que es consideri oportú (indicar-ne quins):

V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) davant (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst al protocol:

Lloc i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la comissió instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a FundiPau