

PROTOCOL DE GARANTIES PER A UN ENTORN LLIURE D'ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

(Personal de Blanquerna)

FUNDACIÓ BLANQUERNA

Desembre 2024



BLANQUERNA
UNIVERSITAT RAMON LLULL

Índex

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	3
TÍTOL I. PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE, DISCRIMINACIÓ ,VIOLÈNCIA MASCLISTA I ASSETJAMENT LABORAL.....	4
1. OBJECTIUS.....	5
2. ÀMBITS D'APLICACIÓ.....	5
2.1. Àmbit d'aplicació objectiu.....	5
2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu.....	6
2.3. Àmbit d'aplicació territorial.....	6
2.4. Àmbit d'aplicació temporal.....	7
3. MARC LEGAL D'APLICACIÓ.....	7
4. DEFINICIONS.....	8
5. PRINCIPIS I GARANTIES.....	14
6. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES.....	17
6.1. Drets de la víctima.....	17
6.2. Drets de la persona o persones denunciades.....	17
7. ACCIONS PREVENTIVES.....	17
8. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ.....	18
TÍTOL II. SOBRE EL PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ.....	19
9. RESPONSABLES DEL PROCEDIMENT.....	20
10. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	21
10.1. Inici de les actuacions.....	22
10.2. Instrucció i resolució del procediment.....	22
11. RÈGIM DISCIPLINARI.....	25
12. MESURES CAUTELARS.....	25
13. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL.....	26
ANNEX I: MODEL DE QUEIXA/DENÚNCIA.....	27
ANNEX II: DADES DELS MEDIADORS.....	30

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Ser tractat amb respecte i dignitat és un dret de totes les persones. La Fundació Blanquerna es manifesta rotundament en contra de tota conducta o actitud discriminatòria, abusiva o ofensiva i es compromet a vetllar per aconseguir que els membres de la Institució puguin desenvolupar-se i relacionar-se en espais segurs, tolerants i lliures de situacions d'assetjament i violència, garantint els principis de dignitat i llibertat, així com també vetllant per la seva integritat, salut i benestar.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes disposa que les administracions públiques promouran condicions de treball que evitin l'abús sexual y l'assetjament per raó de sexe i, a la vegada, arbitraran procediments específics per tal de prevenir aquestes actuacions i donar tràmit a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que les hagin patit.

Aquest mateix plantejament segueix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, que disposa que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que depenguin d'elles han d'aprovar, en un termini de 2 anys a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'abús per raó de sexe. Tot i que la Fundació Blanquerna és una entitat de caràcter privat, el seu protocol s'inspira en els principis i objectius d'aquesta normativa.

També 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 LGTBI, té com a finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, així com de les seves famílies.

En consonància amb aquest compromís, i en compliment de la legislació i la normativa vigent, la Fundació Blanquerna ha elaborat aquest *Protocol de Garanties per a un Entorn Lliure d'Assetjament Sexual i laboral*.

Aquest Protocol recull les eines i els mecanismes necessaris per erradicar qualsevol forma de discriminació, violència i d'assetjament entre els membres de la Institució, tant per raó de sexe o gènere, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere com d'assetjament laboral, eines i mecanismes que es fonamenten en dues dimensions estratègiques clau: la prevenció i la reparació.

L'efectivitat d'aquest Protocol es fonamenta també en la implicació del conjunt dels membres de la Fundació, de manera col·lectiva i individual. Per aquest motiu, ha estat elaborat i consensuat amb la part social de la Fundació Blanquerna, i posa un èmfasi especial en la seva difusió i comunicació entre les persones treballadores. Com a entitat federada, aquest text fa seus bona part dels continguts del Protocol de la Universitat Ramon Llull actualitzat a juny de l'any 2024.

**TÍTOL I. PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ
DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL,
PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE, ORIENTACIÓ
SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE
GÈNERE, DISCRIMINACIÓ ,VIOLÈNCIA MASCLISTA
I ASSETJAMENT LABORAL**

1. OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

- Informar a tots els membres de la Institució del que és i suposa l'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere, d'orientació sexual, identitat sexual o d'expressió de gènere, la discriminació, la violència masclista i l'assetjament laboral.
- Establir mesures preventives com la sensibilització, conscienciació i formació, per tal de fomentar el reconeixement i respecte a la diversitat i equitat, i evitar que es produeixin les situacions d'assetjament descrites al paràgraf anterior.
- Oferir un mecanisme de reparació per a la recuperació i la no-repetició. La reparació per a la recuperació orienta la intervenció des de la detecció inicial i continuada fins a l'acompanyament que s'ha de proporcionar, passant per la investigació i la sanció dels fets en l'àmbit jurisdiccional i competencial que correspongui.
- Afavorir mesures d'acompanyament a les víctimes durant tot el procés, per tal que el possible assetjament es resolgui amb totes les garanties de protecció de la dignitat de les persones afectades, la confidencialitat i el compliment dels terminis establerts en els procediments.

2. ÀMBITS D'APLICACIÓ

2.1. Àmbit d'aplicació objectiu

Aquest Protocol és d'aplicació per qualsevol de les conductes relacionades en l'apartat 4 de Definicions que es produeixin verbalment, físicament i/o virtualment (correu electrònic, xarxes socials, missatgeria instantània, WhatsApp, campus virtual o altres).

En totes aquelles situacions que es produeixin en l'àmbit presencial o virtual dels centres Blanquerna, ja sigui en els seus espais propis o en espais aliens, quan la conducta es doni en el marc d'un servei o d'una activitat professional o acadèmica organitzada per Blanquerna o organitzada per tercers (jornades, congressos, viatges i mobilitat, pràctiques, participació en actes externs...).

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995 i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per la Universitat seran informades de l'existència d'aquest Protocol.

2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest Protocol és d'aplicació al Personal de la Fundació Blanquerna i, si és el cas, a tot aquell personal d'empreses externes col·laboradores, sempre que una de les persones implicades sigui membre de la Fundació.

Personal

Les empleades i els empleats de la Fundació Blanquerna, sigui quina sigui la funció que tenen en l'organització, el seu nivell jeràrquic o la relació contractual, pertanyents als col·lectius següents:

- El personal docent i investigador (PDI).
- El personal d'administració i serveis (PAS), incloent-hi el personal de suport a la recerca (PSR).
- Qualsevol altra persona que pugui tenir un vincle laboral i/o professional o de col·laboració amb els centres Blanquerna.

Altres col·lectius

El personal d'empreses externes proveïdores, col·laboradores o contractistes de la Fundació Blanquerna.

Les persones que tenen una relació mercantil amb els centres Blanquerna, professionals de l'entorn de pràctiques curriculars o extra curriculars, altres proveïdors que intervenen a la Fundació Blanquerna (personal de les cafeteries, de neteja, de manteniment, de seguretat, de reprografia, etc.).

Usuaris i usuàries de les instal·lacions o de serveis proporcionats pels centres Blanquerna, o que participin d'una activitat organitzada per la mateixa (assistents a jornades, conferències obertes a la ciutadania, participants en activitats culturals o esportives organitzades per la Fundació Blanquerna).

2.3. Àmbit d'aplicació territorial

La conducta es pot produir dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis dels centres Blanquerna, és a dir, dins de qualsevol centre de treball, d'estudi o d'altres espais físics o virtuals (cafeteria, vestidors, lavabos, instal·lacions esportives, campus virtual, etc.), o bé fora dels mateixos, quan la conducta tingui lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat o autoritzat per la Fundació (conferències, competicions esportives, etc.) o quan aquesta conducta, ja sigui realitzada per mitjans presencials o digitals, estigui vinculada amb una relació derivada de l'activitat acadèmica o laboral encara que ocorri en l'àmbit privat.

Queden, per tant, cobertes les conductes que ocorrin en el lloc de treball o d'estudi, fins i tot en els espais públics i privats quan són un lloc de treball o d'estudi; els llocs on el personal descansa o menja; les instal·lacions sanitàries o d'higiene i els vestidors; els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball o l'estudi, incloent els programes de mobilitat; les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball o l'estudi, incloses les fetes per mitjans de tecnologies

de la informació i de la comunicació; l'allotjament proporcionat per l'ocupador, i els trajectes entre el domicili i el lloc de treball o d'estudi.

2.4. Àmbit d'aplicació temporal

El Protocol s'aplicarà sempre que les conductes recollides en aquest Protocol no estiguin prescrites segons la legislació vigent, encara que la vinculació amb la Fundació de les persones afectades hagi finalitzat.

3. MARC LEGAL D'APLICACIÓ

La Fundació Blanquerna fonamenta aquest Protocol en el següent marc legal:

- Constitució espanyola, articles 14, 15, 18 i 35.
- Llei Orgànica 1/2004 , de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el R.D. 713/2020, de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei 17/2015 del Parlament de Catalunya, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del Parlament de Catalunya, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 del Parlament de Catalunya, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 1/2003 del Parlament de Catalunya, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya.
- L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.
- Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- 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 LGTBI.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.
- Estatut dels Treballadors, articles 4, 5, 17, 18 , 19 i 50.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

4. DEFINICIONS

En aquest apartat es recullen les definicions clau per a la correcta identificació de situacions de **discriminació**, **violència** o comportaments d'**assetjament** que, en cas de produir-se, han de conduir a l'activació d'aquest Protocol. També s'inclouen les definicions previstes a 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 LGTBI.

- **Violències masclistes:** la violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Formes de **violència masclista**:

Aquest Protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les formes de violència masclista següents, tant si s'exerceix de manera puntual com reiterada.

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaces, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.
- **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
- **L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere** es consideren formes de violència sexual contra les dones.

- **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació pública i la seva llibertat d'expressió.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu produir l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica (assetjament vertical i assetjament horitzontal, respectivament). L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral o acadèmic i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit.

Els següents exemples il·lustren alguns dels comportaments que es consideren d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals ofensives.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Insistir per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer mirades lascives al cos i fer gestos obscens.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer apropaments físics excessius i imposar el contacte físic no sol·licitat.
- Provocar quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (xantatge sexual).
- Insinuar millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals, o amenaçar amb represàlies laborals o acadèmiques.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic, de missatgeria instantània o de xarxes socials, amb contingut sexual de caràcter ofensiu, o difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Amenaçar amb penjar fotos o vídeos on es mostra la persona mantenint relacions sexuals.
- Utilitzar o exhibir imatges pornogràfiques en llocs de treball o acadèmics.

Totes aquelles conductes previstes a l'ordenament jurídic com d'assetjament sexual.

- **Assetjament per raó de sexe:** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o gènere de la dona, amb el propòsit o efecte d'atemptar

contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes. En aquest sentit, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Els següents exemples il·lustren alguns dels comportaments que es consideren d'assetjament per raó de sexe:

- Dir insults basats en el sexe.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del seu sexe.

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

- **Assetjament per raó de l'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.

Exemples de conductes que poden constituir assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:

- Fer comentaris despectius sobre una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com comentaris sexistes basats en prejudicis de gènere, o adreçar-s'hi de manera ofensiva per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Portar a terme actes o utilitzar expressions vexatòries que incitin a exercir violència contra una persona o col·lectiu per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Incitar a l'odi, a la violència o a la discriminació contra els col·lectius LGBTI+.
- Assignar una persona a un lloc de treball o assignar-li activitats de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional o funcions incoherents, o no assignar-li basant-se en prejudicis LGBTI-fòbics.
- Ignorar, ridiculitzar o menysprear les aportacions, els coneixements, les capacitats, les habilitats o la feina d'una persona o d'un grup en particular per tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.

- Ridiculitzar, menysprear o aïllar les persones per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, així com fer desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral o acadèmic, o fer mofa o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Fer comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Negar-se a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.
- Fer comentaris amb connotacions LGBTI-fòbiques.

A efectes d'aquest Protocol es considera:

- **Orientació sexual:** atracció emocional, romàntica i/o sexual cap a persones del mateix sexe o del sexe oposat.
- **Identitat de gènere:** fa referència a què ens sentim, és a dir, si ens sentim home, dona o una altra opció.
- **Expressió de gènere:** forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat.
- **Assetjament Laboral:** Una definició generalment acceptada de violència en el lloc de treball i adaptada de la Comissió Europea és la que indica que "*la violència laboral està constituïda per incidents en els quals el personal pateix abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb el seu treball —inclosos els desplaçaments per anar-hi o tornar-ne— que posen en perill, implícitament o explícitament, la seva seguretat, el seu benestar o la seva salut*". Així doncs, la prevenció dels riscos per a la salut dels treballadors demana, també, la identificació de conductes que poden ser constitutives de violència, tant física com psicològica.
 - Les conductes de **violència física** inclouen tant les que comporten una agressió física a altres treballadors com danys a propietats de l'empresa.
 - La **violència psicològica** (o assetjament psicològic) s'entén com tota conducta reiterada en un període de temps més o menys perllongat, que suposi un tracte objectivament degradant cap a un treballador, amb la conseqüent lesió de la seva integritat moral i la degradació del seu ambient de treball. Aquesta conducta es manifesta principalment en comportaments, paraules, intimidacions, actes, gestos i escrits unilaterals.

Cal diferenciar entre el conflicte laboral, que és puntual, i l'assetjament, que ha de ser una conducta continuada i reiterada. Igualment, l'acció degradant és definida

com de violència si la persona víctima de l'acció la percep com un atac, encara que aquesta no fos la voluntat de la persona responsable del comportament.

Els comportaments més freqüents que es descriuen com a característics de l'assetjament laboral són:

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment el treballador.
- Treure importància sistemàticament a l'esforç del treballador, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menysprear o ofendre personalment o professionalment el treballador o la treballadora.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada a l'accés de períodes de permís i activitats de formació.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador o treballadora amb altres companys.
- Aïllar la persona tant físicament com socialment.
- Ignorar o excloure un treballador o treballadora dintre l'organització.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu ni exclou d'altres possibles comportaments o conductes associades a l'assetjament en el treball.

Els diferents tipus d'assetjament definits es poden donar de manera puntual o sistemàtica i poden ser de **tipus horitzontal** (entre companys treballadors), **vertical descendent** (de comandaments a subordinats) o **vertical ascendent** (per part d'una persona subordinada a un comandament,).

L'assetjament vertical descendent pot constituir un agreujant en la valoració del cas.

A efectes d'aquest Protocol es considera:

- **Persona protegida:** Tot el col·lectiu comprés al punt 2 d'aquest Protocol.
- **Denunciant:** Tota persona, inclús no sent la protegida, que hagi formulat queixa o denúncia en virtut d'aquest Protocol.
- **Denunciat:** Tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una queixa o una denúncia per alguna causa de les definides en aquest Protocol.

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 LGTBI preveu les següents definicions:

- **Discriminació directa:** Situació en que es troba una persona o grup en que s'integra que sigui, hagi sigut, o pugui ser tractada de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

- **Discriminació indirecta:** Es produeix discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o varies persones una desavantatge particular respecte altres persones per raó de la orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Discriminació múltiple i interseccional:** Es produeix quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva, per dos o més causes de les previstes a la llei, i/o per una altra causa de discriminació prevista a la llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.
Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a la definició anterior, generant una forma específica de discriminació.
- **Assetjament discriminatori:** Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes a la llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el que s'integra i de crear una entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Discriminació per associació i discriminació per error:** La discriminació per associació es produeix quan una persona o grup en el que s'integra, degut a la seva relació amb una altra persona sobre la que concorre alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.
La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta de les característiques de la persona o persones discriminades.
- **Mesures d'acció positiva:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran aplicables sempre que subsisteixin les situacions de discriminació o les desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.
- **Intersexualitat:** La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- **Persona trans:** Persona a la qual la seva identitat sexual no es correspon amb el sexe assignat al néixer.
- **Família LGTBI:** Aquella en la que un o més dels seus integrants son persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les composades per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable o sota la guarda, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

- **LGTBIfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.
- **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

5. PRINCIPIS I GARANTIES

El Protocol garanteix el compliment dels següents principis:

- **Respecte i protecció** de la intimitat i dignitat de les persones afectades, que han de comptar amb l'assessorament i l'acompanyament necessari durant tot el procés. Qualsevol membre de la Institució té dret a rebre informació i assessorament, per tant, la denúncia formal no pot ser mai un requisit obligatori per accedir al suport psicològic o a la resta de mesures d'acompanyament, com tampoc ho és la identificació del presumpte infractor.
- **Confidencialitat** absoluta des del primer moment en què s'activa el Protocol, per a totes les actuacions i d'obligat compliment per totes les persones implicades en el cas (persones competents per rebre i tramitar la queixa/denúncia, persona denunciant, persona denunciada i testimonis).

L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervinguin en el procediment. Tota persona que formi part del procés d'investigació, incloent-hi qui ho faci en qualitat de testimoni, haurà de signar un compromís de confidencialitat.

Blanquerna garanteix que tota la informació recopilada té un caràcter confidencial i només hi tindran accés les persones que intervinguin directament en la tramitació del procediment, les quals es regeixen també pel principi de confidencialitat. Les dades relatives a la vigilància de la salut i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al art. 22 de la Llei 31/1995 i la LO 3/2018 de protecció de dades i per tant, es tractaran de manera específica, i només s'incorporaran a l'expedient amb l'autorització expressa de la persona afectada.

Per protegir la identitat de les persones implicades, en tota la documentació escrita es substituiran els noms reals per codis P1, P2, P3... L'equivalència del nom real amb aquesta identificació constarà en un document a part, que s'incorporarà a l'expedient.

L'Encarregat de l'expedient actuarà en tot moment sota els principis de confidencialitat, respecte i protecció envers les persones implicades.

- **Tracte just i imparcialitat** durant tot el procediment i dret a l'audiència i la defensa de totes les persones implicades que poden ser acompanyades per la persona que considerin, inclosos agents socials i/o assessors legals. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Dret a la informació dels drets i deures** de les persones implicades en el procediment, de la fase en què es troba el procediment i dels resultats de les diferents fases tancades. Oferir totes les mesures que pugui activar la Fundació en el seu àmbit d'actuació que puguin facilitar el procés de recuperació de la víctima.
- **Diligència i celeritat (principi de diligència deguda)** en els procediments i compliment dels terminis establerts sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades i garantint la no-repetició i la no-revictimització. El procediment no excedirà el període d'un mes en l'execució de totes les seves etapes, excepte en aquells casos en què la instrucció (ex. recollida de testimonis) requereixi més temps.
- **Protecció davant de possibles represàlies** per evitar que cap persona pugui patir conseqüències negatives derivades de la seva participació en el procés d'investigació, ja sigui com a denunciant, comunicant, afectat, testimoni, com tampoc les persones que donin suport a les víctimes. En els expedients personals de les persones acusades només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. Si es prova que la persona denunciant ha actuat de mala fe (denúncia falsa), el cas i les mesures disciplinàries quedaran recollides en el seu expedient.
- **Principi d'enfocament de gènere:** inclou la comprensió dels estereotips i les relacions de gènere, les seves arrels i les seves conseqüències en l'aplicació i l'avaluació de l'impacte de les disposicions previstes en el marc legal vigent i en el mateix Protocol. Aquest enfocament de gènere, a més, incorporarà una perspectiva interseccional per assegurar els drets de les persones que pateixen altres formes de discriminació o desigualtat estructural (persones racialitzades, persones amb discapacitat, etc.).
- **Col·laboració** de totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment.
- Decidir si s'han de prendre **mesures cautelars durant** el procés d'investigació, com per exemple, evitar els contactes entre la persona que denuncia i la persona presumptament assetjadora.
- **Respecte al principi de presumpció d'innocència** de la suposada persona assetjadora.

- **Principi de no-discriminació** per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social recollida en la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- **Principi de protecció de la intimitat i la dignitat** de les persones afectades i les persones denunciades, garantint el suport en les diferents fases del procediment, les quals podran ser assistides per algun o alguna representant o una altra persona acompanyant de la seva elecció, al llarg del procediment. Es procedirà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de totes les persones que intervinguin en el procediment, i en especial de les persones afectades.
- **Principi de voluntarietat** en l'elecció del procés d'activació d'aquest Protocol i l'accés al sistema penal per part de la persona denunciant.
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.**
- **Vigilància de la salut** de tots els membres de la Institució que percebin una situació d'assetjament.

D'altra banda, la potestat disciplinària s'exercirà de conformitat amb els principis següents:

- **Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions.**
- **Principi d'irretroactivitat** de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora.
- **Principi de responsabilitat:** serà responsable la persona que hagi comès alguna de les conductes constitutives d'infracció de conformitat amb l'ordenament jurídic vigent o que col·labori en la seva comissió.
- **Principi de proporcionalitat,** referit tant a la classificació de les faltes i sancions, com a la seva aplicació.
- **Principi de prescripció de les faltes i les sancions:** les conductes previstes en aquest Protocol tindran la consideració de falta molt greu i tindran un termini de prescripció de tres anys, començant a comptar des del dia que es va cometre la falta o des del dia que cessa la conducta infractora en el supòsit de faltes continuades
- **Principi de garantia del procediment:** el procediment haurà d'establir la separació deguda entre la fase instructora i la sancionadora, i encomanar-les a òrgans diferents.

6. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES

2.5. Drets de la víctima

- Ser citada i escoltada, evitant la revictimització.
- Estar acompanyada per una persona de confiança i/o assistència lletrada i intèrpret, si fos el cas.
- Rebre notificació de les mesures cautelars adoptades per evitar la repetició de la conducta.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- Ser informada al llarg de totes les fases del procediment.
- Rebre suport psicològic i altres mesures d'acompanyament.

2.6. Drets de la persona o persones denunciades

- Estar informada de la queixa o denúncia i ser citada i escoltada.
- Veure respectada la presumpció d'innocència.
- Estar acompanyada per una persona de confiança, assistència lletrada i/o agents socials i intèrpret, si fos necessari.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.

7. ACCIONS PREVENTIVES

Les accions preventives que fomenta i aplica la Fundació Blanquerna per evitar situacions de discriminació, violència masclista i comportaments d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere, d'orientació sexual o d'expressió de gènere es planifiquen en el marc del seu Pla d'Igualtat entre dones i homes vigent en cada moment. A tall d'exemple, tenint en compte que serà al Pla d'Igualtat vigent on caldrà planificar detalladament l'acció concreta i la seva implementació, hi trobem:

- Difusió i accessibilitat del present Protocol entre el conjunt dels membres de la Institució.
- Accions de sensibilització puntuals o estructurals (campanyes específiques amb elaboració de material divulgatiu, com per exemple, tríptics o flyers; organització de xerrades o jornades; foment, en la mesura que sigui possible, de la sensibilització en la matèria als programes acadèmics; etc).
- Programació d'oferta informativa i/o formativa dirigida a tot els membres de la Institució en matèria d'igualtat de gènere, i específicament sobre violència masclista.
- Elaboració d'un registre intern de les actuacions relacionades amb l'activació d'aquest Protocol, que permeti revisar, enfortir o corregir les accions definides en el Pla d'Igualtat de Blanquerna. Aquest registre es pot concretar en una base de dades anònima que reculli el nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el Protocol o

altres elements que es consideri rellevants per a l'anàlisi sostinguda de la situació a cada centre i, alhora, pel seguiment i avaluació del present Protocol.

Les accions preventives que fomenta i aplica la Fundació Blanquerna per evitar situacions de violència en el treball són:

- Difusió i accessibilitat del present Protocol entre el conjunt de treballadors.
- Accions de sensibilització, formació i capacitatció que permetin als treballadors afrontar les possibles situacions de violència (tècniques de resolució de conflictes, campanyes de sensibilització, foment de la participació, etc.).
- Inclusió de l'avaluació de riscos psicosocials en acció conjunta amb els comitès d'empresa.

8. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ

Els membres de la Institució han de ser informats oportunament de l'existència d'aquest Protocol, i molt especialment les noves incorporacions a la plantilla de treballadors. També s'ha de donar a conèixer a les empreses externes col·laboradores, i també als professors visitants.

El Protocol ha de figurar en un lloc visible al web de Blanquerna i ha d'estar disponible en català, castellà i anglès.

TÍTOL II. SOBRE EL PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ

9. RESPONSABLES DEL PROCEDIMENT

Al llarg del procés d'investigació i resolució d'un cas d'assetjament, aquest Procediment habilita dues figures responsables: la persona Mediadora i la Comissió d'Investigació de la Fundació Blanquerna. Les persones escollides per assumir aquestes tasques hauran de reconèixer-se sensibles a la qüestió, comptar amb el respecte i la confiança de les persones de la Institució i estar en disposició de representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

El **Mediador** o la **Mediadora** de cada centre, ha estat designada per part de la institució, en comunicació amb els representants de les persones treballadores, per atendre i acompanyar la primera fase d'actuació d'un cas de discriminació o d'assetjament previstes en aquest protocol. Tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i la capacitat d'actuació en aquest àmbit. En cas que hi hagi conflicte d'interessos o l'afectat fos el propi Mediador, s'inhibirà. La Direcció General de la Fundació Blanquerna nomenarà un substitut o substituta en aquests casos.

Les seves funcions són:

- Analitzar els cas de forma objectiva i neutral, amb discreció i confidencialitat.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre les vies internes a la seva disposició.
- Acompanyar la persona afectada durant tot el procés. Orientar-la sobre altres vies de suport i referència (ex. mèdiques, legals).
- Assumir la mediació i resolució dels casos que es formulin com a *Queixes*.
- Comunicar la necessitat de convocar la Comissió d'Investigació per a l'inici de procediments en els casos que es formulin com a *Denúncies*, segons el procediment d'actuació descrit als apartats 10.2.B 1 i 2, d'aquest Protocol.
- En el cas de queixa, fer-ne seguiment, control i custòdia de la documentació pertinent.
- En el cas de denúncia, traslladar tota la informació de què disposi a la Comissió d'Investigació de la Fundació Blanquerna.
- Participar tal com s'estableixi en el seguiment de l'aplicació d'aquest Protocol al si de la Comissió d'Igualtat

La **Comissió d'Investigació** és l'òrgan que té l'encàrrec d'investigar les denúncies i emetre un informe de valoració amb les conclusions i propostes que se'n deriven, i que s'entregarà a la Direcció General per tal que dicti resolució sobre les mesures a adoptar.

La composició d'aquesta comissió es decideix per a cada denúncia, tant pel que fa al perfil que han de tenir els seus membres com pel que fa al nombre de persones que n'han de formar part.

A tall d'exemple, a continuació s'indiquen possibles integrants d'aquesta comissió:

- 1 Representant de l'equip directiu de la Facultat o centre on s'ha produït l'incident.
- 1 Responsable de RRHH.
- 1 Representant dels treballadors.
- 1 Membre del Comitè de Compliment Normatiu.
- 1 Membre del Comitè Igualtat.

- 1 Assessor extern jurídic amb veu però sense vot.

Els membres de la Comissió seran designats per la Direcció General, evitant qualsevol situació de conflicte d'interès. Una vegada finalitzada la investigació i emès l'informe per part de la Direcció la Comissió quedarà dissolta.

Es vetllarà per que els integrants no puguin tenir una relació de dependència directa, parentesc, amistat o enemistat manifesta amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

Per aquells supòsits en els que es detecti una relació de dependència directa, de parentesc, amistat o enemistat manifesta entre alguna de les persones que investigarà els fets i alguna de les parts intervinents en el procediment, la persona nomenada a investigar els fets haurà d'abstenir-se de conèixer el procediment. En idèntic sentit la part denunciant o denunciada podrà sol·licitar la recusació d'alguna de les persones encarregades d'investigar els fets, si es donen els motius exposats. En els dos casos, es procedirà a substituir la persona designada per a investigar els fets per una altra que no guardi relació amb les parts, amb la finalitat de poder constituir la Comissió.

La constitució de la Comissió definitiva es determinarà en el termini de dos dies hàbils des de la comunicació per part del Mediator o de la Mediatora responsable del cas al director general, i es reunirà no més tard de dos dies més a qualsevol dels centres.

La Direcció General de la Fundació Blanquerna posarà a disposició del Mediator o de la Mediatora i de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per a la realització de les seves funcions.

10. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Davant un indicati d'una conducta recollida en aquest Protocol , la persona denunciant o afectada té dret a decidir entre dues vies de resolució: una d'interna (en el marc de la Institució) i una d'externa (denúncia davant Inspecció de Treball, demanda laboral o querella penal). L'objecte d'aquest Procediment és la instrumentació dels procediments de resolució interns.

Aquest Protocol contempla dues vies internes de resolució: la *Queixa* i la *Denúncia*. La persona Mediatora informará la persona que posi de manifest els fets de les característiques pròpies dels dos procediments, i col·laborarà amb ella en la presa de decisió d'una via o altra, sempre respectant la decisió que de manera personal prengui la persona presumiblement agreujada.

Quan es consideri que els fets exposats no són greus però sí prou significatius com perquè en quedi constància, s'iniciarà la via de la **Queixa**. La queixa es resol a partir d'una mediació executada pel Mediator o Mediatora designada.

Quan els fets exposats siguin considerats greus, s'iniciarà el procediment de **Denúncia**. La denúncia comporta l'obertura d'una investigació exhaustiva dels fets per part de la Comissió d'Investigació del cas, qui en finalitzar totes les actuacions pertinents emetrà un informe on es recolliran les conclusions i es proposaran les mesures d'intervenció

adients.

La persona Mediadora podrà demanar l'assessorament als serveis jurídics de la Fundació Blanquerna per discernir la gravetat d'un cas.

En cas que la persona denunciant o denunciada formi part d'una empresa externa, s'haurà de comunicar a l'empresa perquè porti a terme les actuacions necessàries.

En qualsevol de les dues vies, s'aplicaran les següents fases d'actuació:

1. Inici de les actuacions.
2. Instrucció i resolució del procediment.

2.7. Inici de les actuacions

Qualsevol persona que tingui coneixement o es vegi afectada per una conducta emmarcada en allò descrit a l'apartat 4 pot iniciar el procediment d'actuació amb una exposició dels fets davant la Persona Mediadora, per escrit o verbalment. En aquest cas, s'oferirà testimoni a la Persona Mediadora en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, i s'aixecarà acta de la trobada, que haurà de tenir la signatura de la persona afectada i de la Persona Mediadora (veure Annex I).

L'exposició dels fets informats pot venir de la persona afectada, però també de qualsevol membre de la comunitat universitària que hagi estat testimoni o hagi tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta susceptible d'ésser qualificada d'assetjament, ja sigui estudiant, professor, personal docent, personal d'administració i serveis o personal de les empreses col·laboradores.

El procediment també es pot iniciar per escrit, enviant per correu electrònic el formulari emplenat de l'Annex I a la Persona Mediadora del centre on s'ha produït l'incident (consultar les adreces de correu a l'Annex II), indicant que el contingut és confidencial. Alternativament, es podrà lliurar personalment en mà, en un sobre tancat, a la persona mediadora del centre on s'ha produït l'incident.

Si la persona afectada ho prefereix podrà iniciar el procediment mitjançant la plataforma que la Fundació posa a disposició dels empleats: <https://fundacioblanquerna.complianceribavidal.com> al Portal SCALA dins l'apartat PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL.

2.8. Instrucció i resolució del procediment

10.2.A Queixa

10.2.A.1. Instrucció d'una Queixa

En una Queixa, la persona afectada podrà escollir dues vies d'actuació:

- Adreçar-se directament a qui ha comès l'acte motiu de queixa per reclamar-li una

rectificació o esmena de la situació. En aquest cas, haurà d'informar la persona Mediadora de com s'hagi resolt la conversa.

- Demanar la intervenció de la persona Mediadora. En aquest cas, la persona Mediadora es posarà en contacte amb qui aparegui com a causant de la situació objecte de queixa per recollir la seva opinió sobre els fets i buscar un acord. Els terminis per al procediment de mediació no han de superar els 5 dies laborables.

Si, pel que fos, la persona afectada no volgués formalitzar la queixa però la persona Mediadora, a partir de la informació rebuda, considerés que hi ha alguna situació a corregir, n'informarà la Direcció general —respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades— a fi que la institució adopti mesures preventives, de sensibilització o de formació, o les actuacions que consideri necessàries per a fer front a ls indicis percebuts.

Si en el moment de rebre la queixa la persona Mediadora així ho creu necessari, tindrà el suport dels assessors jurídics de la Fundació Blanquerna, que l'ajudaran a fixar propostes correctores.

10.2.A.2. Resolució d'una Queixa

Quan la persona afectada hagi escollit demanar la intervenció de la persona Mediadora, si la conducta comunicada és inadequada respecte a les normes d'aquest Protocol, la persona Mediadora exposarà a qui la comet la necessitat de corregir-la, i l'informarà per escrit de les conseqüències que pot tenir la persistència de la seva acció. En un temps no superior a 10 dies, parlarà amb la persona afectada, i en cas que verifiqui que la situació ha deixat de produir-se donarà la Queixa per resolta.

Si el problema motiu de Queixa persisteix, la persona Mediadora n'informarà a la Direcció General, que actuarà segons es preveu al Conveni Col·lectiu de Blanquerna.

La persona Mediadora deixarà constància per escrit tant d'aquesta gestió com de la que pugui fer directament la persona afectada en conversa amb qui comet l'actuació motiu de Queixa (Annex III) i farà arribar l'escrit a les parts implicades, especificant la resolució. La persona mediadora conservarà en el seu registre totes les queixes i n'informarà al responsable de l'àrea de RRHH.

Quan la persona Mediadora i, en cas que hagi intervingut l'assessor o servei jurídic de Fundació Blanquerna conclouen que la Queixa no té solidesa, l'arxivaran i ho comunicaran a la persona afectada, tot i exposant-li els motius que han dut a aquesta conclusió.

10.2.B. Denúncia

10.2.B.1. Instrucció d'una Denúncia interna formal

Formalitzada la denuncia, el Mediator ho comunicarà a la Direcció General qui convocarà la comissió d'investigació. Aquesta s'haurà de constituir en el termini màxim de dos dies hàbils.

Una vegada constituïda, aquesta portarà a terme tots els actes d'investigació necessaris per a conèixer el fons dels fets denunciats. Donarà audiència prèvia a ambdues parts, practicarà totes les proves proposades i admeses en dret que consideri oportunes, i podrà sol·licitar la declaració de testimonis, informes, peritatges així com enregistraments audiovisuals i digitals, entre d'altres diligències adequades per a la determinació i comprovació dels fets. Tota la investigació respectarà els principis establerts en aquest Protocol.

Tots els membres de la comunitat universitària Blanquerna tenen el deure de prestar la seva col·laboració per a l'esclariment dels fets, en cas que se'ls demani.

Aquests actes d'investigació es portaran a terme en un termini màxim d'un mes des de la constitució de la comissió. En tot cas, s'haurà d'actuar amb la màxima celeritat, garantint els drets de les persones que hi intervenen. No obstant, el termini es podrà ampliar, amb la deguda motivació, quan la complexitat del cas concret així ho exigeixi i es comunicarà a les parts afectades.

A la vista de les actuacions practicades, la comissió emetrà un informe amb fixació dels fets, la seva qualificació jurídica determinant les suposades infraccions comeses, així com les persones presumptament responsables. S'especificaran també les possibles sancions que es puguin imposar, així com una proposta de les mesures correctores, protectores i reparadores en cas que sigui necessari. En el cas que la comissió consideri que no existeix infracció o responsabilitat, proposarà l'arxiu de l'expedient.

Del contingut de l'informe se'n donarà trasllat a les parts implicades perquè en el termini màxim de 5 dies, puguin fer les al·legacions que considerin pertinents.

Transcorregut el termini, la comissió emetrà un informe de valoració amb les conclusions i propostes que se'n derivin, i s'eleva a la Direcció General per a la seva resolució.

Les propostes han de ser algunes de les alternatives següents:

- Arxiu de denúncia per desistiment de la persona denunciant o per falta d'objecte o insuficiència evident d'indícis.
- Proposta d'incoació de l'expedient disciplinari que correspongui en el cas que s'hagi comès alguna falta disciplinària diferent a les compreses en el present Protocol, tipificada en la normativa vigent.
- Proposta d'incoació d'un expedient disciplinari quan hi hagi indicis suficients que els fets objecte de denúncia poden ser constitutius d'una infracció.
- Incoació de les mesures pertinents de tipus sancionador si de les actuacions es dedueix que la denúncia és clarament infundada i/o falsa.
- Sol·licitar la suspensió del procediment perquè els fets objecte de denúncia poden constituir un delictes. La suspensió en cap cas eximeix de l'obligació d'adoptar mesures d'acompanyament, correctores i/o protectores en benefici de la persona afectada.

Per evitar situacions d'indefensió, la persona denunciada podrà tenir —si així ho sol·licita— l'assistència d'un o alguna representant o una altra persona acompanyant de la seva elecció, al llarg del procediment.

10.2.B.2. Resolució d'una denúncia interna formal

La Direcció General, en el termini de 10 dies hàbils des de la recepció de l'informe de la comissió, ha de dictar resolució sobre les mesures a adoptar, considerant les propostes de la comissió, i traslladar-la a les parts implicades així com a la comissió d'investigació.

El termini es podrà ampliar 10 dies hàbils més, en els supòsits que sigui necessari. En tot cas s'haurà de motivar la raó de l'ampliació.

En cas que la Direcció General acordi la incoació d'un procediment disciplinari, la seva tramitació es regirà per les previsions normatives vigents en matèria de règim disciplinari que sigui d'aplicació al col·lectiu al qual pertanyi la persona presumptament infractora.

L'acord d'incoació del procediment disciplinari s'haurà de pronunciar sobre les mesures cautelars que hagin estat acordades durant la fase prèvia.

Si com a resultat de la investigació es determina que hi ha evidències sòlides d'una conducta que podria constituir un delicte, la institució ho comunicarà al Ministeri Fiscal, després d'informar prèviament la persona afectada.

Amb el propòsit de contribuir a la lluita contra l'assetjament i amb voluntat de treballar des de la transparència amb aquest compromís social, Blanquerna farà pública la informació mínima i necessària del nombre de casos resoltos per la Comissió d'Investigació en la memòria anual de la Fundació.

11. RÈGIM DISCIPLINARI

En la gradació de les faltes i sancions en que puguin concórrer les persones treballadores de la Fundació Blanquerna, la referència serà allò que reculli en cada moment el Títol de Faltes i Sancions del Conveni Col·lectiu de treball de la Fundació Blanquerna, la seva normativa d'aplicació supletòria i l'Estatut dels Treballadors.

12. MESURES CAUTELARS

Aquestes mesures poden ser adoptades per la Direcció General d'ofici (per exemple, a proposta del Mediator/a o de la comissió d'investigació), o a instància de part (per exemple, per la persona afectada), mitjançant acord motivat.

Les mesures cautelars acordades es podran aixecar o modificar durant la tramitació del procediment, d'ofici o a instància de part, en virtut de circumstàncies sobrevingudes o que no es puguin tenir en compte en el moment de la seva adopció.

Les mesures cautelars deixaran de produir efectes quan s'hagi dictat una sanció disciplinària i aquesta produeixi efectes jurídics.

L'adopció d'aquestes mesures no pressuposa, en cap cas, la resolució final del procediment.

13. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

La Fundació Blanquerna es compromet a fer un seguiment regular d'aquest Protocol i el seu funcionament per tal d'avaluar-ne les actuacions i l'eficàcia i introduir-hi les modificacions necessàries per millorar-lo. La revisió la conduiran les Persones Responsables o Mediadores dels centres amb els Equips Directius amb la participació de la representació de les persones treballadores.

Igualment, se'n modificarà el contingut sempre que la legislació o normativa vigent ho requereixi. En funció de l'abast de la modificació, es valorarà si el document ha de passar per una nova aprovació o no a la Comissió Paritària Blanquerna. En qualsevol cas, si es produeix una modificació del Protocol, caldrà indicar la data de revisió del document i fer-la constar a la portada.

ANNEX I: MODEL DE QUEIXA/DENÚNCIA

MODEL DE QUEIXA/DENÚNCIA

Sol·licitant			
☐	Persona afectada	☐	Altres : _____

Tipus d'assetjament					
☐	Laboral/Psicològic	☐	Sexual	☐	Per raó de gènere
☐	Per raó d'orientació sexual	☐	Altres discriminacions (especificar): _____		

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:		Telèfon de contacte	
		Correu electrònic:	
Centre de treball o Facultat on treballa		Departament/lloc de treball	

Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms:	
Centre de treball o Facultat on treballa:	Departament/lloc de treball
Descripció dels fets	

(Incloure descripció dels fets, dates, llocs, possibles testimonis...)

Documentació annexa

☐	Sí (especificar)	☐	No

Sol·licitud

☐	Sol·licito inici del Protocol d'actuació enfront de l'assetjament
--------------------------	---

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

ANNEX II: DADES DELS MEDIADORS

- **Facultat de Comunicació i Relacions Internacionals:**

Sandra Balsells Cubells - sandrabc@blanquerna.url.edu

- **Facultat de Ciències de la Salut:**

Maria Rosa Rifà Ros - rosarr@blanquerna.url.edu

- **Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport:**

Teresa Pretel Luque- teresapl@blanquerna.url.edu

- **Serveis Corporatius:**

Teresa Pretel Luque - teresapl@blanquerna.url.edu