

Protocol per prevenir i tractar casos d'assetjament 2024

i2CAT Foundation
The Internet Research Centre
C/ Gran Capità 2-4, Edifici Nexus I
2a planta, 08034 Barcelona

i2cat[®]



Índex:

Contenido

SECCIÓ I. Declaració de principis.....	4
1.1. Declaració de principis i compromisos	4
1.2. Normativa d'aplicació	5
SECCIÓ II. Àmbit d'aplicació.....	6
2.1. Àmbit subjectiu	6
2.2. Àmbit material.....	6
2.3. Àmbit espacial i temporal	6
2.4. Activitats d'informació, formació, difusió i sensibilització:	7
SECCIÓ III. Definicions.....	8
3.1. Assetjament sexual	8
3.2. Assetjament per raó de sexe	9
3.3. Assetjament per raó d'orientació sexual.....	10
3.4. Assetjament per raó d'identitat de gènere	11
3.5. Ciberassetjament.....	12
3.6. Assetjament moral.....	12
SECCIÓ IV. Direcció de l'entitat, persones treballadores i representació de les persones treballadores: drets, obligacions i funcions.....	14
4.1. Obligacions de la Direcció de l'entitat	14
4.2. Funcions de la representació de les persones treballadores	14
4.3. Drets i obligacions de les persones treballadores	14
SECCIÓ V. Comissió Antiassetjament (CA) i Equip d'Investigació (EI).....	16
5.1. Composició Comissió Antiassetjament (CA)	16
5.2. Funcions Comissió Antiassetjament (CA)	17
5.3. Equip d'Investigació (EI)	17
5.4. Servei extern.....	18
SECCIÓ VI. Prevenció de l'assetjament.....	20
6.1. Difusió del protocol.....	20
6.2. Accions de sensibilització.....	20
6.3. Accions de formació.....	20
SECCIÓ VII. Tractament de l'assetjament per vies internes: aspectes previs.....	21
7.1. Orientacions per a la persona presumptament assetjada.....	21
7.2. Orientacions per als testimonis	21

7.3. Assistència i assessorament	21
7.4. Principis i garanties	22
7.5. Mesures cautelars	24
SECCIÓ VIII. Tractament de l'assetjament	25
8.1. Tractament de l'assetjament: via interna	25
8.1.1. Fase 1: Comunicació i assessorament:.....	25
8.1.2. Fase 2: Denúncia i investigació:.....	26
8.1.3. Fase 3: Resolució	28
8.1.4. Circuit d'actuació de la via interna d'actuació	29
8.2. Règim disciplinari.....	30
8.2.1. Sancions aplicables	30
8.2.2. Graduació de les sancions	30
8.3. Tractament de l'Assetjament: via externa	31
8.3.1. Caràcter no excloent de les vies internes	31
8.3.2. Via administrativa.....	31
8.3.3. Via judicial laboral	32
8.3.4. Via judicial penal	32
SECCIÓ IX. Legitimitat i vigència.....	34
9.1. Legitimitat	34
9.2. Vigència i modificació	34
ANNEX A. Composició de la Comissió Antiassetjament.	35
ANNEX B: Model de denúncia interna.....	35
ANNEX C. Plantilla d'informe.	37
ANNEX D. Aprovació i modificació.	38

SECCIÓ I. Declaració de principis.

1.1. Declaració de principis i compromisos

La Fundació i2CAT vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones, i amb aquesta finalitat s'estableixen els principis següents:

- **Principi 1.** Totes les persones vinculades a FUNDACIÓ i2CAT tenen dret que es respecti la seva dignitat.
- **Principi 2.** Totes les persones vinculades a FUNDACIÓ i2CAT tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, persones col·laboradores externes, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- **Principi 3.** L'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, no serà tolerat a FUNDACIÓ i2CAT sota cap circumstància. Les conductes d'assetjament no seran ignorades i seran sancionades amb contundència.

Així mateix, FUNDACIÓ i2CAT assumeix els compromisos següents:

- **Compromís 1.** Difondre aquest protocol i garantir l'accés al mateix per part de totes les persones vinculades a FUNDACIÓ i2CAT.
- **Compromís 2.** Proporcionar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones vinculades a FUNDACIÓ i2CAT i, en especial, per a l'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat, a fi de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i que tothom conegui els corresponents drets, obligacions i responsabilitats de cadascú.
- **Compromís 3.** Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint situacions d'assetjament.
- **Compromís 4.** Articular i donar a conèixer les diferents vies internes de resolució de les situacions d'assetjament dins de FUNDACIÓ i2CAT.
- **Compromís 5.** Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- **Compromís 6.** Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Finalment, FUNDACIÓ i2CAT exigeix que cadascuna de les persones vinculades a l'organització, i especialment a aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixin els compromisos següents:

- **Compromís exigít 1.** Evitar aquelles accions, comportaments o actituds que són o poden resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per a algú.
- **Compromís exigít 2.** Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement, demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

El protocol en el que s'insereix aquesta Declaració desenvolupa i concreta els principis i compromisos exposats.

1.2. Normativa d'aplicació

- Llei 3/2007, LOIEDH (Llei d'igualtat)
- Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI

SECCIÓ II. Àmbit d'aplicació.

2.1. Àmbit subjectiu

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran a totes les persones físiques vinculades a Fundació i2CAT. Es consideren persones vinculades les següents:

- i. Totes les persones amb contracte laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte, la funció que desenvolupen i la posició jeràrquica que ocupen dins de l'organització.
- ii. Personal en pràctiques (becaris/es).
- iii. Persones col·laboradores externes que presten els seus serveis als centres de la Fundació i2CAT.

Les empreses externes contractades per i2CAT, així com altres empreses amb qui i2CAT manté una relació comercial (proveïdors, clients, etc.), seran informades de l'existència d'aquest procediment. Si es produís un cas d'assetjament entre empleats i empleades i personal d'una empresa externa contractada o client, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

2.2. Àmbit material

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran a qualsevol tipus d'assetjament i, en particular, als casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó d'orientació sexual (LGTBIQ+), assetjament per raó d'identitat de gènere, ciberassetjament o assetjament moral, incloent-hi en aquest darrer l'assetjament per raó racial, d'origen o ètnia.

2.3. Àmbit espacial i temporal

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran en relació a l'àmbit espacial següent:

- i. Centre o centres de treball de Fundació i2CAT.
- ii. Fora del centre de treball, en el cas que les persones es trobin per raons professionals o laborals.
- iii. Entorns digitals (videoconferències, realitat virtual, etc.)

Així mateix, les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran tant si els fets es produeixen dins la jornada laboral habitual com fora d'aquesta, sempre que les persones es trobin per raons professionals o laborals. El ciberassetjament també queda recollit en aquest protocol i no serà tolerat per part de l'organització.

2.4. Activitats d'informació, formació, difusió i sensibilització:

Per impulsar les activitats orientades a protegir la seguretat i salut del seu personal la Fundació i2CAT garantirà els següents aspectes:

Informació preventiva: En el moment de la contractació totes les persones treballadores seran informades de l'existència del protocol de prevenció i intervenció per abordar l'assetjament. Així mateix el protocol estaran a l'abast de les persones treballadores a través de la intranet.

Formació preventiva: Per dotar de les capacitats necessàries al personal per poder identificar, no tolerar i tractar conductes d'assetjament es dissenyaran activitats formatives tant de nivell bàsic com específic per aquells col·lectius que tinguin una responsabilitat d'actuació davant de possibles casos d'assetjament.

SECCIÓ III. Definicions.

3.1. Assetjament sexual

L'assetjament sexual és aquella situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic **no desitjat**, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre la persona receptora d'aquestes conductes.

L'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i una persona subordinada (assetjament vertical).

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

- Comportaments verbals:
 - Fer comentaris sexuals obscens.
 - Fer bromes sexuals ofensives.
 - Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
 - Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
 - Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.
 - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
 - Parlar sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
 - Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les invitacions hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
 - Oferir o fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.

- Demandes de favors sexuals o xantatge sexual.
- Comportament no verbals:
 - Mirades lascives al cos.
 - Gestos obscens.
 - Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
 - Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
 - Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals
- Comportaments físics:
 - Apropament físic excessiu.
 - Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
 - El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
 - Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

3.2. Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe és aquella situació on es produeix un **comportament** (continu i sistemàtic) **no desitjat**, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona treballadora pel fet de ser d'un determinat sexe o per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe). A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'assetjament per raó de sexe:

- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Una persona que pateix conductes discriminatòries pel fet d'estar embarassada o derivat del gaudiment dels permisos de paternitat/maternitat, així com altres drets de conciliació legalment establerts.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista de manera ofensiva.
- Menystenir la feina feta per les dones o els homes.
- Ridiculitzar a una persona treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora.

Tal com s'indica a l'apartat anterior, també es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

3.3. Assetjament per raó d'orientació sexual

Constitueix assetjament per raó d'orientació sexual el conjunt de comportaments no desitjats i reiteratius relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tinguin com a propòsit o produeixin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu

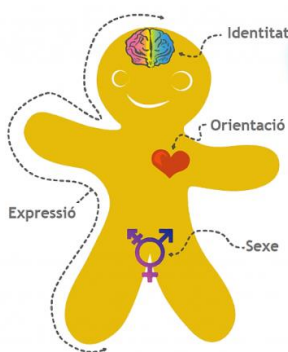
A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'assetjament per raó d'orientació sexual:

- Fer broma o mofa per l'orientació sexual d'una persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb una orientació sexual diferent.

- Conductes discriminatòries per raó d'orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

3.4. Assetjament per raó d'identitat de gènere

L'assetjament per raó d'identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat i reiteratiu envers persones *queer*, transsexuals, transgènere o que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, amb independència del sexe biològic. És important tenir en compte els conceptes següents per tal d'entendre millor la vivència de les persones LGTBI:



La violència és una conducta que es realitza de manera conscient amb l'objectiu de fer mal a la víctima, utilitzant la força física o el poder d'una persona contra l'altra. Aquesta conducta pot arribar a causar mals no només físics, sinó també psicològics.

Com a exemple, i sense caràcter limitatiu, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó d'identitat de gènere:

Comportaments verbals:

- No dirigir la paraula a una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifica
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona amb relació a l'expressió o identitat de gènere
- Fer comentaris/ humor grollers sobre el cos o l'aparença física de la persona.
- Formes denigrants d'adreçar-se a la persona.
- Difondre rumors sobre la identitat gènere de la persona.

Comportaments no verbals:

- Fer gestos de burla respecte a la identitat sexual (o de gènere) de la persona.

Comportaments físics:

- Fan referència a la violència que s'exerceix per fer un mal físic a la persona, amb

la intenció de crear malestar i dolor.

3.5. Ciberassetjament

El ciberassetjament fa referència al tipus d'assetjament on s'utilitzen mitjans tecnològics per atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A mode d'exemple i sense caràcter limitatiu es consideren exemples de ciberassetjament:

- Distribuir a Internet una imatge (sexting) o dades compromeses de contingut sexual (reals o falses).
- Donar d'alta a la víctima en un lloc web (o similar) on pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.
- Crear un perfil fals en nom de la víctima amb l'objectiu, per exemple, de fer demandes o ofertes sexuals.
- Divulgar per Internet gravacions amb mòbils en què s'intimida, agredeix, persegueix, etc ... a una persona.

3.6. Assetjament moral

L'assetjament moral (*mobbing*) és aquella situació en la qual, de forma sistemàtica i recurrent en el temps, es produeix un menyspreament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora i es tracta de sotmetre-la emocional i psicològicament.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral:

- Assignar les pitjors tasques o les més degradants.
- Assignar tasques innecessàries.
- Assignar constantment tasques per sota de les qualificacions, habilitats i funcions.
- Assignar tasques molt per sobre de les qualificacions, habilitats i funcions.
- No assignar tasques.
- Desconsideració professional davant de tercers (resta de la plantilla, clientela, proveïdors/es...).
- Restringir les possibilitats de comunicació a l'entitat.
- Difusió de rumors falsos o difamació de la persona.
- Crítiques constants a la vida privada.

- Burles sobre algun defecte personal.
- Atacs a les actituds i creences polítiques i/o religioses.
- Insults.
- Amenaces de provocar perjudicis professionals i/o personals.
- Amenaces de violència física.
- Maltractament físic.

SECCIÓ IV. Direcció de l'entitat, persones treballadores i representació de les persones treballadores: drets, obligacions i funcions.

4.1. Obligacions de la Direcció de l'entitat

La Fundació i2CAT té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'entitat.

L'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat tenen les obligacions següents:

- i. Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- ii. Garantir que FUNDACIÓ i2CAT disposa dels mitjans materials i humans per a l'acompliment de tot el que estableix aquest protocol.
- iii. Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.

4.2. Funcions de la representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir i tractar l'assetjament mitjançant:

- i. La sensibilització de les persones treballadores.
- ii. La informació pels canals establerts en aquest protocol de les conductes o comportaments d'assetjament de què tinguin coneixement.

4.3. Drets i obligacions de les persones treballadores

Totes les persones que formen part de l'àmbit subjectiu definit al punt 2 d'aquest protocol tenen els següents drets i obligacions:

- i. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap mena d'assetjament.
- ii. Obligació de tractar els altres amb respecte.
- iii. Obligació de no ignorar les situacions d'assetjament i d'informar sobre aquelles respecte de les que es tingui coneixement pels canals establerts en aquest protocol.
- iv. Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

SECCIÓ V. Comissió Antiassetjament (CA) i Equip d'Investigació (EI).

5.1. Composició Comissió Antiassetjament (CA)

La composició de la Comissió Antiassetjament (CA) seguirà els criteris següents:

- ✓ El nombre de membres serà d'entre 4 i 7 persones.
- ✓ Es procurarà que hi hagi equilibri entre homes i dones (equilibri entre gèneres). Es considerarà que hi ha equilibri quan es compleixi l'establert a la Disposició addicional primera de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- ✓ Hi haurà com a mínim una persona que formi part del Comitè de Direcció amb poders legals.
- ✓ Hi haurà com a mínim una persona del Departament de Recursos Humans.
- ✓ Hi haurà, com a mínim dues persones de la Comissió d'Igualtat.
- ✓ En el cas que la plantilla hagi escollit els seus representants, hi haurà com a mínim dues persones que actui com a representant legal de la plantilla.
- ✓ En la mesura en què sigui possible, es procurarà que hi hagi una representació equilibrada de les diferents categories professionals i departaments.

En el cas de cessament d'un o diversos membres es cercaran les persones substituïdes en el termini d'un mes. Es podrà renunciar a cercar persones substituïdes sempre que el nombre de membres de la CA no hagi quedat per sota de 4.

Serà motiu d'incompatibilitat per formar part de la Comissió Antiassetjament, haver estat sancionat en el passat per qualsevol tipus d'assetjament.

La CA es constitueix per a un període de 4 anys, igual que la vigència del Pla d'Igualtat de l'organització. Transcorregut el citat període de temps es renovarà, total o parcialment, o es prorrogarà la seva composició.

A l'ANNEX A d'aquest protocol es faran constar tant la composició inicial com els canvis que es produeixin en la composició de la CA, que s'hauran d'acordar, com a mínim per majoria simple de la Comissió Antiassetjament.

5.2. Funcions Comissió Antiassetjament (CA)

La CA té les funcions següents:

- i. Vetllar pel compliment i la plena efectivitat dels principis, compromisos, drets i obligacions establerts a les seccions I i IV d'aquest protocol.
- ii. Aclarir els dubtes que hi pugui haver pel que fa a l'àmbit i les definicions establerts a les seccions II i III.
- iii. Impulsar les accions preventives establertes a la secció VI.
- iv. Proporcionar assistència i assessorament a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament, segons l'establert en aquest protocol i tenint en compte les diferents possibilitats contemplades a les seccions VII i VIII.
- v. Designar les persones que instruiran un cas de denúncia i conformaran l'Equip d'Investigació.
- vi. Vetllar pel compliment de les garanties establertes en aquest protocol.
- vii. Rebre avisos, queixes i denúncies.
- viii. Realitzar el seguiment del protocol segons l'establert en aquest protocol.
- ix. Vetllar per l'adequada composició de la Comissió Antiassetjament i Equip d'Investigació segons l'establert en aquest protocol.

5.3. Equip d'Investigació (EI)

L'Equip d'Investigació estarà format per un grup de persones que hauran d'iniciar les actuacions en cas de rebre una denúncia d'assetjament per part d'una persona treballadora de l'organització.

La composició de l'Equip d'Investigació (EI) seguirà els criteris següents:

- ✓ El nombre de membres serà d'entre 2 i 3 persones.
- ✓ Hi haurà, com a mínim dues persones de la Comissió Antiassetjament.
- ✓ En el cas que la plantilla hagi escollit els seus representants, hi haurà com a mínim una persona que actui com a representant legal de la plantilla.
- ✓ L'Equip d'Investigació pel tractament d'un possible cas d'assetjament s'escollirà cas a cas. La persona presumptament assetjada podrà proposar, tenint en compte

els criteris descrits en aquest apartat, les persones que vol que instrueixin el cas, però la decisió final de la composició de l'equip d'investigació sempre recaurà sobre la Comissió Antiassetjament.

- ✓ A l'hora d'escollir l'Equip d'Investigació pel tractament d'un possible cas d'assetjament, la Comissió Antiassetjament tindrà en compte possibles situacions d'amistat o enemistat dels membres que puguin posar en entredit la imparcialitat de les actuacions.

Les funcions de les persones de l'Equip d'Investigació són:

- i. Assessorar i informar a la persona afectada durant el procés.
- ii. Analitzar els fets d'una denúncia, així com la documentació o proves que s'adjuntin, actuar en processos d'investigació, proposar mesures cautelars i resoldre els procediments que es portin a terme segons la secció VIII d'aquest protocol.
- iii. Iniciar processos de mediació o de denúncia i resoldre els procediments que es portin a terme segons la secció VIII.
- iv. Acompanyar a la persona afectada durant tot el procés.
- v. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- vi. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- vii. Entrevistar-se amb els i les possibles testimonis.
- viii. Emetre un informe del cas, proposant, si escau, a la Direcció les sancions que corresponguin d'acord amb la secció VIII.

5.4. Servei extern

Es podrà contractar persones o entitats externes que donin suport i/o complementin a la CA i/o EI en el compliment de les seves funcions. A aquests efectes, el servei extern podrà realitzar una o diverses de les funcions següents:

- ✓ Proporcionar assistència psicològica professional a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.

- ✓ Proporcionar assessorament legal professional a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament.
- ✓ Proporcionar assistència en processos de mediació.
- ✓ Oferir plenes garanties d'imparcialitat en el tractament de queixes i denúncies.
- ✓ Proporcionar suport a la CA en l'impuls de les actuacions preventives.
- ✓ Alliberar la CA de les tasques administratives i de seguiment permanent del protocol.

SECCIÓ VI. Prevenció de l'assetjament.

6.1. Difusió del protocol

Aquest protocol estarà permanentment a disposició de qualsevol persona legitimada, podent consultar-lo i/o obtenir-ne una còpia. Estaran legitimades totes les persones que formin part de l'àmbit subjectiu del punt 2. Amb aquesta finalitat el protocol estarà accessible a la intranet corporativa, tant a l'apartat de Recursos Humans (People and Talent) com el de la pròpia Comissió d'Igualtat. A més, qualsevol persona legitimada es podrà dirigir a qualsevol dels membres de la CA a fi que li faciliti l'accés al protocol.

6.2. Accions de sensibilització

La CA, amb la col·laboració en el seu cas de la representació legal de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de sensibilització en el marc dels objectius del Pla d'Igualtat, respecte de:

- S'informarà a la plantilla sobre el concepte i tipus d'assetjament, així com la política de tolerància zero amb aquest tipus de conductes.
- Es facilitarà material de sensibilització i formació a les persones treballadores sobre els principis i valors que han de respectar-se i sobre les conductes que no s'admeten.
- Es promourà un entorn de respecte i correcció a l'ambient de treball inculcant a tothom els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure expressió de la seva personalitat.
- S'informarà al conjunt de les persones treballadores sobre les vies internes i externes de tractament de casos d'assetjament.

6.3. Accions de formació

La CA, en el marc dels objectius del Pla d'Igualtat, liderarà accions formatives específiques per als perfils següents:

- Accions de sensibilització a l'equip directiu i persones amb càrrecs de responsabilitat.
- Formació en prevenció i tractament de casos d'assetjament als propis membres de la CA.
- Formació en prevenció i tractament de casos d'assetjament a membres del Departament de Recursos Humans.
- Altres persones que puguin intervenir en els processos establerts en aquest protocol.

SECCIÓ VII. Tractament de l'assetjament per vies internes: aspectes previs.

7.1. Orientacions per a la persona presumptament assetjada

Algunes recomanacions:

- És recomanable que la persona assetjada expressi el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no es vol que es repeteixin.
- En la mesura del possible, es recomana a la persona assetjada, així com a possibles testimonis, documentar qualsevol mena d'assetjament. (ex. Àudios, vídeos, prendre nota de quan i on succeeix una acció d'assetjament, etc.)
- Demanar suport, informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia entitat (vies internes) o les accions legals (via administrativa o judicial).

7.2. Orientacions per als testimonis

Algunes recomanacions:

- És recomanable advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat i no desitjat.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Possibilitat de dirigir-se a qualsevol membre de la CA per informar o informar-se.

7.3. Assistència i assessorament

La Fundació i2CAT proporcionarà assistència i assessorament a les persones vinculades a la seva organització que puguin estar patint una situació d'assetjament. Pot demanar aquest suport qualsevol persona de les incloses a l'àmbit subjectiu del punt 2 d'aquest protocol.

Són responsables de prestar aquest suport els membres de la CA. El suport inclou els aspectes següents:

- Ajudar a la persona que s'hi ha dirigit a identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó d'orientació sexual, assetjament per raó d'identitat sexual,

ciberassetjament o assetjament moral.

- Proporcionar suport a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament. Addicionalment, informar a la persona respecte d'altres vies de suport i referència mèdiques o psicològiques.
- Proporcionar assessorament a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament, facilitant informació sobre les diferents opcions existents per resoldre el problema (vies internes i externes).

7.4. Principis i garanties

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment. La persona que presenta una denúncia té dret a:

- i. Respecte i protecció:
 - Les persones implicades en la investigació d'un procés d'assetjament han d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
- ii. Acompanyament:
 - Les persones que formin part d'un procés d'investigació, si així ho desitgen, poden anar acompanyades per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- iii. Diligència i celeritat:
 - La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. Els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia té una durada màxima de tot el procés de trenta dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta-cinc dies.
- iv. Dret a la informació:
 - Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació, del resultat de les fases. Rebre informació de les accions correctores que en el seu cas en

resultin.

v. Tracte just:

- Es garanteix la imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. 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.
- Que no quedi cap constància de la queixa o denúncia en el seu expedient personal, sempre que aquesta hagi estat feta sense intenció/propòsit de causar un perjudici a la persona denunciada.
- No rebre cap represàlia.

vi. Confidencialitat:

- La informació generada i aportada per les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. Les dades relatives a la salut són tractades de forma específica, i només s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

vii. Protecció davant de possibles represàlies:

- Cap persona implicada en un procediment ha de patir represàlies per participar en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi deixarà constància dels resultats de les denúncies investigades i provades.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- I. Rebre una còpia de la denúncia.
- II. Respondre a la denúncia.
- III. Anar acompanyada per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- IV. Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- V. En cas que s'arribés a la conclusió de que no hi ha evidències suficients per determinar l'existència d'un cas d'assetjament, a que no en quedi constància en el seu expedient personal.
- VI. Rebre un tractament just.

El fet que no en quedi constància a l'expedient personal no es contradiu amb què sí en quedi constància en qualsevol cas als documents d'instrucció del cas, seguint els annexos B o C d'aquest protocol.

7.5. Mesures cautelars

Durant el procediment i fins al tancament del mateix, si hi ha indicis d'assetjament, la comissió d'investigació podrà proposar a la Direcció del centre l'adopció de mesures cautelars amb la finalitat de protegir a la persona denunciada. A mode d'exemple, es poden proposar les mesures següents:

- Mesures per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora (canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, etc.).
- Mesures dirigides a proporcionar suport i assessorament a la persona presumptament assetjada.
- Mesures per garantir la confidencialitat del procés.

L'adopció de mesures cautelars, per escrit i suficientment motivada, serà sotmesa a l'aprovació de la Direcció. En cap cas l'adopció de mesures cautelars poden suposar un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta haurà de mostrar el seu acord o desacord amb les mateixes.

SECCIÓ VIII. Tractament de l'assetjament.

Existeixen dues vies de resolució pel tractament de casos d'assetjament: Via Interna (dins l'organització) i Via Externa (Inspecció de Treball, Jurisdicció Laboral o Jurisdicció Penal).

El fet d'utilitzar una via de resolució i tractament d'un cas d'assetjament no exclou la possibilitat d'utilitzar l'altre via en paral·lel o posteriorment.

8.1. Tractament de l'assetjament: via interna

8.1.1. Fase 1: Comunicació i assessorament:

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona presumptament assetjada, o a un/a possible testimoni, i en el cas que la persona presumptament assetjada ho decideixi, preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.

Aquesta Fase 1 té una durada màxima de 5 dies laborables des del moment en el qual s'inicia la comunicació d'un presumpte cas d'assetjament davant qualsevol membre de la Comissió Antiassetjament i/o dels/les representants de les persones treballadores (en cas que s'hagin escollit).

La comunicació la pot fer:

- a) La persona afectada
- b) Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

És important formular la denúncia tan aviat com sigui possible després dels fets, però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, ja que, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, sovint es fa difícil actuar immediatament.

Els resultats de la fase de Comunicació i Assessorament poden ser les següents:

1. Que la persona afectada decideixi presentar una denúncia interna i activar el protocol. És important remarcar que la denúncia interna només podrà ser presentada directament per la víctima i no així per part d'una persona testimoni.

2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i, per tant, no activar el protocol. Si les persones de referència, a partir de la informació rebuda, consideren que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament ho han de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. En aquest cas les mesures que s'adopten no són punitives i estarien adreçades a realitzar accions de sensibilització i explicar el tipus de conductes no desitjades per clarificar aquells comportaments no tolerables.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar una denúncia i la persona o persones de referència considerin que, d'acord amb la informació existent, no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. Davant d'aquest supòsit s'ha de tancar el cas i no es farà cap altra acció.

8.1.2. Fase 2: Denúncia i investigació:

L'objectiu d'aquesta fase és dur a terme una investigació interna dels fets per tal d'emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar possibles mesures d'intervenció.

La denúncia pot ser presentada després que hi hagi hagut un procés de comunicació i assessorament, o bé directament. **És important remarcar que aquesta fase només s'inicia a partir de la denuncia realitzada per la persona afectada.**

El procés es posa en marxa amb la presentació d'una denúncia davant d'alguna de les persones de la Comissió Antiassetjament i que haurà d'expressar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom, cognoms i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada.
- Nom i cognoms de possibles testimonis.
- Possibles proves que existeixin.

Aquesta denúncia es presentarà per escrit, mitjançant la bústia ètica de l'organització, utilitzant a tals efectes el model de denúncia interna que s'annexa com a Annex B.

La Comissió Antiassetjament escollirà als membres de l'Equip d'Investigació que estudiaran a fons la denúncia d'assetjament en el marc de l'organització.

En base a l'anàlisi dels fets portats a terme per l'Equip d'Investigació, aquest emetrà un informe sobre l'existència o no d'un cas d'assetjament i si escau, farà recomanacions sobre possibles intervencions o mesures a adoptar per part de l'organització. Aquesta fase tindrà una durada màxima de 20 dies laborables.

En casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, i en consonància amb l'establert a l'article 13 de la Llei Orgànica 3/2007, per la Igualtat Efectiva entre dones i homes, la persona que fa la denúncia només haurà d'aportar indicis de que hi ha hagut actuacions discriminatòries, corresponent a la persona denunciada provar l'absència de discriminació.

El procés d'investigació conclou amb un informe presentat a la direcció de l'organització on es detallin les conclusions a les quals ha arribat l'Equip d'Investigació, així com les mesures correctores o disciplinàries proposades en cas que corresponguin. Aquest informe haurà d'incloure, com a mínim:

- Identificació de la persona o persones presumptament assetjades.
- Identificació de la persona o persones presumptament assetjadores.
- Identificació de les persones que hagin participat en el procés d'investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies provades.
- Altres actuacions, com ara proves, resum dels fets i de les actuacions realitzades.
- En el supòsit de que hi hagi testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar la identificació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

A l'hora d'emetre l'informe, es consideraran les circumstàncies agreujants o atenuants especificades a l'apartat 8.2, que s'especificaran per escrit a l'informe.

L'informe serà notificat a la persona denunciant, a la persona o persones denunciades, a la direcció de l'organització i a la representació legal de les persones treballadores (en cas que n'hi hagi).

8.1.3. Fase 3: Resolució

D'acord amb l'informe presentat per l'Equip d'Investigació a la direcció de l'organització (o de la persona en qui delegui la direcció), aquesta emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet, com a màxim, al cap de **5 dies laborables** des de la finalització del procediment d'investigació (Fase 2), ampliables a un màxim de 5 dies laborables més.

El resultat d'aquesta resolució pot ser:

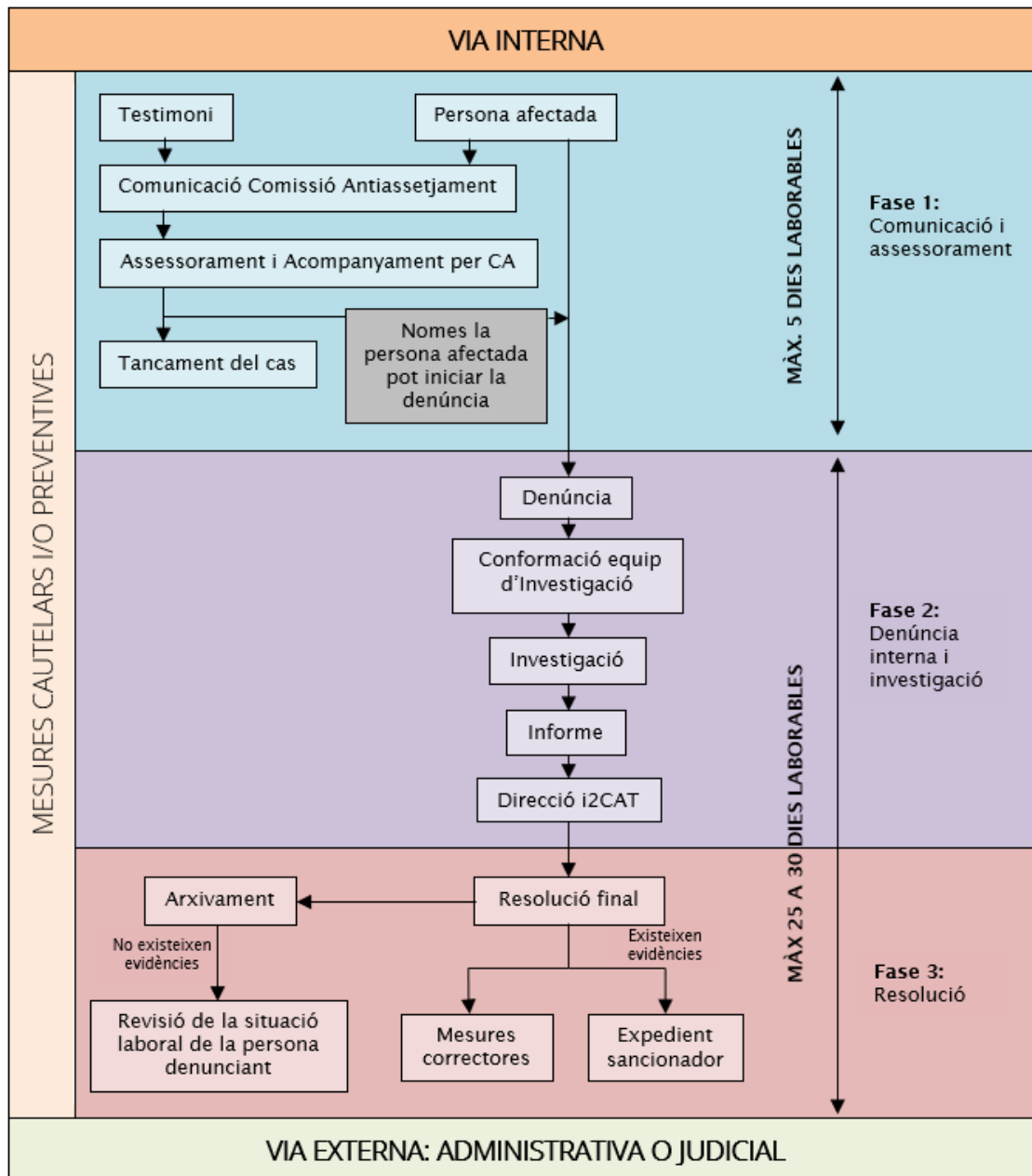
- a) Que hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'un cas d'assetjament. Davant d'aquest supòsit el resultat pot ser:
 - i. Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament indicant la falta i el grau de la sanció.
 - ii. Adopció de mesures correctores (sense caràcter limitatiu, mesures de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc de treball, assistència a formacions o sessions de sensibilització)
- b) Que no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'un cas d'assetjament. Davant d'aquest resultat:
 - i. Es procedirà a arxivar la denúncia sense deixar constància a l'expedient de la persona denunciada.

La resolució s'haurà de presentar per escrit, incloent les dades identificatives de la persona denunciant, de la persona o persones denunciades, la causa de la denúncia i els fets contrastats. L'informe de resolució serà notificat a la persona denunciant, a la persona o persones denunciades i a la representació legal de les persones treballadores (en cas que n'hi hagi). En cas que la direcció (o la persona que aquesta designi) es desvii de la proposta feta per la comissió d'investigació, aquesta motivarà per escrit els motius pels quals no aprova les mesures o n'aprova de diferents.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables, s'ha d'iniciar l'expedient disciplinari que pertorqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

8.1.4. Circuit d'actuació de la via interna d'actuació



8.2. Règim disciplinari

8.2.1. Sancions aplicables

D'acord amb el Conveni Col·lectiu aplicable a FUNDACIÓ i2CAT (Conveni Col·lectiu de treball del sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya) les conductes d'assetjament poden constituir una o diverses de les infraccions que s'exposen a continuació.

Article 81. Faltes molt greus [...]

81.12. L'assetjament sexual [...]

Així mateix, aquestes infraccions porten aparellades les sancions que s'exposen a continuació.

Article 82. Sancions màximes

*Per falta molt greu: suspensió de treball i sou fins a **seixanta dies** o **rescissió del contracte de treball**.*

D'altra banda, l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors (RDLeg 1/1995) estableix el següent:

Article 54. Acomiadament disciplinari.

1. El contracte de treball podrà extingir per decisió l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador.

2. Es consideraran incompliments contractuals:

[...]

c. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que visquin amb ells.

[...]

g. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

8.2.2. Graduació de les sancions

A efecte de graduar les sancions aplicables, es tindrà en compte, principalment, la intensitat, durada i gravetat de la situació d'assetjament i, en segon lloc, les circumstàncies agreujants o atenuants.

Seran circumstàncies agreujants les següents:

- i. La reincidència.
- ii. L'existència de dos o més persones afectades.
- iii. L'existència de represàlies o conductes intimidatòries amb posterioritat a la denúncia.
- iv. Que l'assetjador sigui superior jeràrquic de la víctima, directe o indirecte, o tingui capacitat de decisió sobre la situació professional d'aquesta.
- v. Que la persona assetjada pateixi algun tipus de discapacitat, física o psíquica.

Seran circumstàncies atenuants les següents:

- i. El penediment sincer, que haurà de ser acreditat per part de la víctima o del Ple de la CA.
- ii. El compromís d'assistir a jornades o accions relacionades específicament amb el tipus d'assetjament realitzat. La durada mínima del conjunt de les jornades o accions serà de 10 hores i el termini per a assistir-hi finalitzarà als 3 mesos de la notificació de la resolució. En cas que no es complís el compromís, es revisarà la sanció, imposant-se la que correspongui.

8.3. Tractament de l'Assetjament: via externa

8.3.1. Caràcter no exclouent de les vies internes

La utilització de les vies internes de tractament dels casos d'assetjament no és en cap cas incompatible amb la utilització, simultània o posterior, de les vies externes.

8.3.2. Via administrativa

La persona assetjada o qualsevol altra que tingui coneixement dels fets pot presentar una denúncia a la Inspecció del Treball i la Seguretat Social (article 52.1.a RDLeg 5/2000), en la mesura en què l'assetjament pot suposar que l'empresa estigui cometent les infraccions següents:

Article 8 RDLeg 5/2000. Infraccions molt greus en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives:

13. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què arriben les facultats de

direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu del mateix.

13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins l'àmbit a què arriben les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu del mateix, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-lo.

Article 13 RDLeg 5/2000. Infraccions molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals:

10. No adoptar qualsevulla altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

No obstant, ha de tenir-se en compte que si el protocol antiassetjament està funcionant correctament (la plantilla el coneix, les persones de la CA exerceixen les seves funcions, l'entitat ha posat els mitjans per a la resolució de l'assetjament per vies internes, etcètera), i, en general, l'entitat ha actuat amb la diligència deguda, aquesta en principi quedaria exempta de responsabilitat per les conductes que es poguessin produir.

8.3.3. Via judicial laboral

La persona assetjada pot demanar l'extinció del contracte de treball amb dret a la indemnització pròpia de l'acomiadament improcedent (article 50 de l'Estatut dels Treballadors, RD Leg 1/1995). No obstant, cal tenir en compte que la persona treballadora ha de continuar treballant fins que hi hagi sentència ferma, excepte en el cas que el Jutge admeti com a mesura cautelar la suspensió de l'obligació d'anar a treballar.

8.3.4. Via judicial penal

L'assetjament sexual és un delicte, de manera que la persona assetjada sexualment pot presentar una querrela criminal contra el presumpte assetjador. Es tracta del delicte de l'article 184 del Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995, redacció segons Llei Orgànica 15/2003). El tipus penal es cenneix a l'assetjament sexual i no a tots els casos sinó a aquells en què algú sol·liciti favors de naturalesa sexual, per si o per un tercer, en l'àmbit

d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.

Així mateix, recentment s'ha inclòs l'assetjament laboral com un subtipus de delictes dins del delictes de coaccions de l'article 173 del Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995, redacció segons Llei Orgànica 5/2010). Més concretament, cometran aquest delictes els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcionarial i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin un greu assetjament contra la víctima.

SECCIÓ IX. Legitimitat i vigència.

9.1. Legitimitat

Donat que a la Fundació i2CAT actualment no hi ha representació legal de la plantilla, el procediment seguit per aprovar aquest protocol i donar compliment al que estableix l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007 ha estat el següent:

Un cop constituïda la Comissió d'Igualtat, es definirà la composició de la Comissió Antiassetjament d'acord amb els principis establerts a la secció V del present protocol. La Comissió Antiassetjament serà l'òrgan encarregat de l'aplicació i revisió del protocol. Si transcorreguts 2 mesos des de la composició de la Comissió Antiassetjament no s'ha fet cap proposta de modificació del present protocol, aquest s'entendrà per aprovat automàticament.

Qualsevol modificació del protocol requerirà, com a mínim, una majoria simple de la Comissió Antiassetjament.

9.2. Vigència i modificació

Aquest protocol tindrà una durada indefinida i només podrà ser modificat, o en el seu cas derogat, seguint un mecanisme d'aprovació anàleg a l'exposat al punt anterior. En el cas que això es produeixi, s'adjuntarà a aquest protocol com a ANNEX D la documentació corresponent.

ANNEX A. Composició de la Comissió Antiassetjament.

Persona	Nom	Contacte
Persona 1	Joan Manel Martin Almansa	jmanel.martin@i2cat.net
Persona 2	Roger Wolf Onnen Grima	roger.onnen@i2cat.net
Persona 3	Alba Garcia Valdés	alba.garcia@i2cat.net
Persona 4	Ana Moliner Cubel	ana.moliner@i2cat.net
Persona 5	Marina Prats Tudó	marina.prats@i2cat.net
Persona 6	Violeta Morquecho Cobas	violeta.morquecho@i2cat.net

Davant l'absència de representants legals de les persones treballadores i d'acord amb l'establert al apartat 5.1. del present protocol (representació mínima de la Comissió d'Igualtat al Comitè Antiassetjament), es designen un total de 4 persones de la Comissió d'Igualtat com a membres del Comitè Antiassetjament. En el cas en que en el futur s'escullin representants de les persones treballadores, la persona 5 i 6 seran substituïdes per membres de la representació legal de les persones treballadores.

ANNEX B: Model de denúncia interna.

Es procedirà a omplir aquesta fitxa com a primer pas en el procés de gestió d'una denúncia interna per assetjament. En aquest cas, la persona denunciant és qui ha estat presumptament víctima del cas que es denuncia. Els passos posteriors relacionats amb aquest procés es descriuen a secció VIII del present document.

Número de denúncia	
Data de recepció	
Data d'inici de la instrucció	
Persones de la CA que gestionen la denúncia (l'equip d'investigació)	
Persona presumptament assetjada	

Persona presumptament assetjadora	
Testimonis dels fets identificats per la persona que realitza la denúncia	
Descripció dels fets	<p><i>Cal ser específics en la descripció i demanar detalls del tipus: dia, hora aproximada, si es un fet recurrent, amb quina periodicitat es dona, dies, moments concrets. Transcriure diàlegs textuals si aplica.</i></p> <p><i>Quan va ser? Dia / mes / any?</i></p> <p><i>Lloc? (i2CAT, sala oficina, teletreball)</i></p> <p><i>Què va passar? Què va dir? Què va fer?</i></p> <p><i>Qui més hi havia? Què van fer?</i></p>
Altres dades rellevants	

ANNEX C. Plantilla d'informe.

Òrgan d'instrucció	Comitè Antiassetjament
Persones del comitè Antiassetjament que han processat la denúncia (l'equip d'investigació)	
Accions realitzades durant la instrucció per part de l'equip d'investigació	<i>Reunions mantingudes, amb data, lloc, persones assistents</i>
Resultat de les accions realitzades	<i>Contingut de les reunions mantingudes</i>
Data de fi de la instrucció	
Resolució inicial de la instrucció	
Mesures cautelars proposades	
Data de comunicació de la resolució a Direcció	
Comentaris de Direcció	
Canvis (si s'escau) a la resolució inicial a petició de Direcció	
Resolució final de la instrucció	<i>S'especificarà el tipus d'assetjament</i>
Data fi del procés	

ANNEX D. Aprovació i modificació.

Taula d'història de canvis

Canvis efectuats	Equip / persona responsable	Data del canvi	Pàgina del document
Canvi 1			
Canvi 2			
Canvi 3			
Canvi n			