

Dinàmic  Auditors

PCAGLS

PROTOCOL CONTRA
L'ASSETJAMENT I DE
GARANTIA INTEGRAL DE
LA **LLIBERTAT SEXUAL**

V2-2025

 **BONET**

ÍNDEX

01 INTRODUCCIÓ

02 OBJECTIU

- 2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS
- 2.2 ÀMBITS D'APLICACIÓ

03 DEFINICIONS

- 3.1 ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING
- 3.2 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI
- 3.3 ASSETJAMENT SEXUAL
- 3.4 CONDUCTES QUE ATEMPTEN CONTRA LA INTEGRITAT MORAL, FÍSICA I/O PSICOLÒGICA
- 3.5 VIOLÈNCIA DIGITAL EN L'ENTORN LABORAL

04 DRETS I DEURES

- 4.1 DEURES DE LA PERSONA RESPONSABLE EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I GARANT DE LA LLIBERTAT SEXUAL
- 4.2 DEURES DE LA COMISSIÓ DE REACCIÓ
- 4.3 DEURES DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ I ALTA DIRECCIÓ
- 4.4 DEURES DE LES PERSONES TREBALLADORES
- 4.5 DEURES DE TERCERES PARTS RELACIONADES
- 4.6 DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES
- 4.7 DRETS DE LES TERCERES PARTS RELACIONADES

05 MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I DE PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA LLIBERTAT SEXUAL

06 VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ

SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ

07 PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

- 7.1 VIA INTERNA
- 7.2 VIA EXTERNA
- 7.3 GARANTIES DEL PROCEDIMENT
- 7.4 COORDINACIÓ AMB ALTRES POLÍTIQUES INTERNES

08 MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ

09 RÈGIM DISCIPLINARI

10 PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ

11 SEGUIMENT, ACTUALITZACIÓ I VIGÈNCIA

01

INTRODUCCIÓ

DINAMIC AUDITORS, S.L.P. (en endavant, "l'Entitat") té el més alt compromís i voluntat d'actuació ètica i responsable en relació amb la creació d'un entorn laboral i professional lliure d'actituds i actuacions que puguin ser constitutives d'assetjament. Per a això, l'Entitat ha configurat el present Protocol contra l'Assetjament i de Garantia Integral de la Llibertat Sexual (en endavant, el "Protocol"), sempre amb el degut compliment i seguiment dels marcs normatius i disposicions legals que li són d'aplicació en aquest àmbit.

Per tal d'aconseguir aquest objectiu, el present Protocol és d'aplicació i estableix les mesures de protecció per les persones treballadores, així com a totes les persones i les terceres parts relacionades amb l'Entitat, ja siguin de manera laboral, comercial, professional, com a persona usuària o altres assimilables, amb especial atenció als d'especial protecció (dones, menors, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI). Cal afegir que, en cas que la tercera part relacionada amb l'Entitat sigui una persona jurídica, l'obligació de procurar un espai lliure de conductes constitutives d'assetjament i que garanteixi la llibertat sexual s'estén a les seves persones treballadores i col·laboradores que tinguin relació amb l'Entitat.

El present protocol serà d'aplicació tant en el centre de treball, l'entorn digital corporatiu, com en qualsevol ubicació pública o privada en la qual es desenvolupen les activitats de l'Entitat.

Amb tot l'exposat, el que fa l'Entitat és ampliar el marc de protecció enfront de conductes constitutives d'assetjament i que atempten contra la llibertat sexual, extremant les mesures de prevenció per aconseguir un espai lliure d'aquest tipus de conductes fonamentat en el respecte als drets fonamentals de les persones. Així doncs, amb l'elaboració, difusió i aplicació del present Protocol, l'Entitat aconsegueix una doble protecció, d'una banda, la treballadors de les seves persones treballadores i terceres parts relacionades i, de l'altra, la de la pròpia Entitat. D'aquesta forma aconsegueix la protecció treballadors de les seves persones treballadores i terceres parts relacionades i assegura el deure i responsabilitat d'establir mecanismes de prevenció i actuació en aquest àmbit.

Per dotar d'eficàcia al present Protocol, l'Entitat ha designat una persona Responsable del mateix pel seu adequat seguiment i aplicació, així com per prestar suport i protecció a les persones implicades en el compliment del mateix. Així mateix, s'ha establert l'obligació de coordinació de la persona Responsable del present Protocol amb la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació, la persona Responsable de prevenció de riscos laborals i psicosocials, així com qualsevol altra figura responsable en matèria de compliment normatiu i prevenció penal, a fi de contemplar els deures i requisits que es deriven en aquest àmbit.

"L'Entitat ha configurat el present Protocol per prevenir l'assetjament i assegurar el compromís d'actuació ètica i responsable en aquest àmbit."

02

OBJECTIU

L'objectiu principal d'aquest Protocol és assegurar que l'Entitat promogui i mantingui un entorn que compleixi amb dos aspectes fonamentals durant el desenvolupament de les seves activitats. En primer lloc, es busca garantir condicions de treball i professionals ideals que previnguin l'aparició de conductes que puguin donar lloc a qualsevol forma d'assetjament, discriminació o que infringeixin la llibertat sexual dels individus, sempre amb un enfocament de respecte i protecció. En segon lloc, el Protocol té com a finalitat fomentar la creació d'un ambient que no només afavoreixi el desenvolupament professional i personal de les persones empleades, sinó que també respecti i protegeixi els seus drets fonamentals, garantint així un marc d'actuació segur i respectuós en totes les facetes de l'activitat de l'entitat.

Addicionalment, s'emfatitza la importància d'estendre aquesta protecció i objectius a terceres parts i col·lectius d'especial protecció, tenint en compte les situacions internes i externes que es donin relacionades amb l'Entitat. Això inclou garantir un ambient lliure de discriminació i assetjament cap a la clientela, terceres parts proveïdores, visitants i qualsevol altre individu o grup que interactui amb l'entitat, assegurant el seu benestar i respecte dins d'un marc d'actuació inclusiu i segur.

2.1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

L'Entitat estableix i es compromet a un marc d'actuació ètic i responsable entorn dels pilars següents:

- 1 Crear i mantenir una cultura ètica i de compliment normatiu.
- 2 Tolerància "0" enfront de qualsevol tipus d'assetjament o d'intromissió en la llibertat sexual.
- 3 Respecte i protecció dels Drets Fonamentals.

Per a això, l'Entitat es compromet a seguir i realitzar les polítiques, accions i mesures per a la prevenció de l'assetjament i per garantir la llibertat sexual que estan englobades en el present Protocol, fonamentades al voltant dels següents principis fonamentals:

- 1 Promoure la difusió del Protocol i/o principis desenvolupats en aquest àmbit entre les persones que formen part de l'Entitat i terceres parts relacionades.
- 2 Assignar els recursos necessaris per sensibilitzar, conscienciar i formar en matèria d'assetjament i llibertat sexual.
- 3 Garantir la implementació d'un sistema amb tots els elements de protecció de l'informant i compliment normatiu aplicables al SIIF.
- 4 Investigar, amb totes les garanties i requisits de validesa necessaris, qualsevol fet o indicatiu que reveli la possible consecució d'una conducta d'assetjament, que atempti contra la llibertat sexual o de no seguiment del present Protocol.
- 5 Salvaguardar les garanties en la tramitació de les comunicacions / procés d'investigació.
- 6 Aplicació del Règim Disciplinari de forma proporcional, que resulti d'aplicació.

2.2 ÀMBITS D'APLICACIÓ

Aquest Protocol és aplicable a situacions relacionades amb qualsevol tipus d'assetjament, així com a casos d'intromissió o afectació a la llibertat sexual, independentment de si s'esdevenen dins o fora de l'entorn laboral, sempre que estiguin vinculades amb les activitats o serveis de l'Entitat. Les especificacions d'aquests casos es detallaran en les seccions següents. L'aplicació del Protocol es justifica quan hi ha una relació causal entre la conducta en qüestió i les activitats laborals o els serveis que presta l'Entitat, abastant així qualsevol incident rellevant.

Subjectiu

Les disposicions contingudes en el present protocol afecten i seran d'obligat compliment per a totes aquelles persones que prestin els seus serveis en l'Entitat, amb independència del tipus de contracte de què disposin. Així mateix, serà d'aplicació per a totes

aquelles persones que, no estant englobades en la categoria anterior, mantinguin relacions comercials, laborals, professionals o es relacionin amb l'Entitat com a persones usuàries o assimilables.

Material

El contingut del present Protocol se centra a determinar les diferents formes d'assetjament i a protegir la llibertat sexual dels individus, així com totes aquelles que

que puguin anar sorgint de la pròpia evolució legislativa i jurisprudencial. En aquest sentit, algunes de les principals normatives de referència són:

<p>ÀMBIT LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. > Conveni Col·lectiu aplicable per sector. > Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, "Ldl") i la normativa complementària que la desenvolupa. > Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. > Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. > Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. > Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
<p>ÀMBIT PENAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (en endavant, "Codi Penal"). > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. > Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència. > Llei Orgànica 4/2023, de 27 d'abril, per a la modificació de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, en els delictes contra la llibertat sexual, la Llei d'Enjudiciament Criminal i la Llei Orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.
<p>ÀMBIT CONSTITUCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Constitució Espanyola de 1978 (Arts. 10, 14, 15 i 18).
<p>ÀMBIT INTERNACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació (refosa).

Espacial

El concepte d'espai laboral abasta molt més que la ubicació física, els horaris establerts per al treball, o els moments i llocs específics en els quals es duen a terme les activitats. L'abast d'aquest Protocol s'estén més enllà dels límits físics del centre de treball o de qualsevol altre espai on s'ofereixin serveis o s'exerceixin activitats relacionades amb l'Entitat.

Això inclou situacions en què les interaccions entre les persones involucrades s'originin o estiguin relacionades amb un context professional, comercial, laboral o d'índole similar associat a l'Entitat, tenint en compte també l'entorn digital en les modalitats de treball a distància o teletreball.

En resum, aquest Protocol s'aplica en un ampli rang de circumstàncies, sempre que existeixi una connexió rellevant amb l'esfera d'activitats de l'Entitat.

Temporal

El present protocol s'aplica de manera temporal, és a dir, estenent-se la seva vigència a totes les situacions, conductes o accions relacionades amb l'assetjament o contràries a la llibertat sexual que es produeixin durant la relació laboral o contractual, així com a aquelles que, encara que hagin tingut lloc amb anterioritat a l'inici de la relació laboral o després de la seva finalització, guardin una connexió directa o indirecta amb aquesta. Això inclou, però no es limita a, conductes ocorregudes en esdeveniments fora de l'horari laboral o en espais no físics com comunicacions virtuals, sempre que estiguin relacionades amb l'entorn de treball. L'objectiu és garantir un entorn laboral i de prestació de serveis o activitats segur i respectuós en tot moment, protegint les persones treballadores i totes les persones relacionades amb l'Entitat de qualsevol forma d'assetjament, independentment del moment en què aquests actes s'esdevinguessin.

03

DEFINICIONS

Seguidament es detallen les definicions dels conceptes fonamentals que concreten l'objectiu i abast del present Protocol. En aquest sentit, tornar a reiterar que, totes les conductes que seran descrites a continuació hauran de ser desenvolupades necessàriament en el marc laboral i/o professional perquè els sigui d'aplicació el present Protocol. A grans trets, l'assetjament desenvolupat en l'àmbit laboral es pot dividir en les següents modalitats:

- > Assetjament Laboral (*Mobbing*)
- > Assetjament Sexual
- > Assetjament Discriminatori
- > Conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica
- > Violència digital en l'entorn laboral

3.1 ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING

L'assetjament laboral es defineix com una forma de fustigació psicològica o actitud hostil que s'esdevé en el context de qualsevol activitat laboral, sigui en el sector privat o sigui en el sector públic. Aquesta conducta implica sotmetre la persona afectada a situacions que resulten en una humiliació intensa, constituint una greu ofensa a la seva dignitat, menyscabant la seva integritat física o psicològica. L'assetjament laboral inclou comportaments repetitius i hostils o humiliants per part d'algú, especialment si aquesta persona ocupa una posició de superioritat. Aquest tipus de violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la seva dignitat com un risc per a la seva salut. Encara que aquests actes no necessàriament

constitueixin un tracte degradant, són prou greus com per a considerar-se assetjament greu cap a la víctima.

L'Entitat es compromet a brindar una atenció especial a les circumstàncies que afectin grups vulnerables, com són les dones, menors d'edat, persones trans i membres del col·lectiu LGTBI. Aquesta atenció se centrarà a garantir la seva protecció i promoure la igualtat i el respecte als seus drets, reconeixent les necessitats particulars i desafiaments que aquests col·lectius poden enfrontar.

Per tant, perquè una conducta sigui enquadrada dins del mobbing ha de tenir les característiques següents:

- 1 Desenvolupada en l'àmbit laboral.
- 2 Prolongada al llarg del temps, això és, recurrent i/o sistemàtica.
- 3 De fustigació o pressió, sigui amb paraules, gestos o altres accions.
- 4 Per tal de pertorbar la víctima o provocar el seu abandonament de l'empresa.

Depenent de la relació laboral entre persona assetjadora i persona assetjada, l'assetjament pot qualificar-se com:

Si s'exerceix de manera individual

- > **Descendent:** l'exercit per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una persona treballadora.
- > **Horitzontal:** l'exercit per una persona treballadora sobre una altra, on ambdues pertanyen al mateix rang jeràrquic.
- > **Ascendent:** l'exercit per una persona treballadora sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

Si s'exerceix de manera col·lectiva

- > **Descendent:** l'exercit per un grup de persones amb superioritat jeràrquica sobre un treballador.
- > **Horitzontal:** l'exercit per un grup de persones treballadores sobre una altra, on totes pertanyen al mateix rang.
- > **Ascendent:** l'exercit per un grup de persones treballadores sobre una persona amb superioritat jeràrquica
- > **Mixt:** l'exercit per un grup de persones treballadores de diferent rang jeràrquic sobre una altra persona treballadora.

Alguns exemples de la modalitat d'assetjament exposada són, entre d'altres:

- > Impedir que la persona treballadora mantingui relacions personals amb altres persones companyes de treball o amb la clientela.
- comentaris ofensius o despectius relacionats amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, amb l'objectiu de ridiculitzar en públic.
- > Separació de la treballadora o el treballador de les seves funcions de responsabilitat, per exemple encomanant-li treballs que poden considerar-se vexatoris.
- > Utilitzar qualsevol tipus de dispositius per a la realització i/o difusió de fotografies, enregistraments d'àudio i vídeo i assimilables així com l'obtenció de qualsevol tipus d'informació o dades, sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada.
- > Menysvalorar el treball d'un empleat o empleada davant d'altres membres de la plantilla, difonent rumors infundats o atribuint-li errors que no ha comès.
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de converses o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada, així com realitzar muntatges o "mems" inapropiats.
- > Manipular la reputació d'una persona treballadora predisposant negativament els seus companys o companyes contra aquest.
- > Imitar la treballadora o el treballador, burlar-se, proferir insults o crítiques constants, no només sobre la seva vida personal sinó també fent

3.2 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Per assetjament discriminatori s'entén tota conducta no desitjada relacionada amb el gènere, origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona.

Les característiques necessàries perquè una conducta pugui ser catalogada com a assetjament discriminatori són coincidents amb les descrites a l'apartat anterior relatiu al mobbing. Per tant, existirà assetjament discriminatori quan es realitzi una conducta de caràcter recurrent i sistemàtic de fustigació o pressió per part d'una persona treballadora a una altra, ja sigui amb paraules, gestos o d'una altra manera, orientada a debilitar la seva moralitat, realitzada en l'àmbit laboral de l'empresa en l'exercici de les seves funcions, amb l'objecte de pertorbar la víctima o provocar el seu abandonament de l'empresa. De la mateixa manera que, depenent de qui o els qui exerceixin l'assetjament serà catalogat com a ascendent, descendent, vertical o horitzontal. Alguns exemples de conductes que constitueixen assetjament discriminatori són:

- > Comentaris degradants lligats a alguna forma de discriminació.
- > Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones basats en alguna forma de discriminació.
- > Comentaris genèrics de vàlua / capacitat / disponibilitat lligats a alguna forma de discriminació.
- > Comentaris relatius al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals que ridiculitzen i menyspreen les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual.
- > Menysvaloració professional: assignació de tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- > Realitzar i/o difondre captures de pantalla de converses o imatges sense l'autorització prèvia o el consentiment exprés de l'Entitat i de la persona afectada, així com realitzar muntatges o "mems" inapropiats.
- > Aïllament en base al gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

A continuació, es dedica un apartat específic a l'assetjament discriminatori per raó de gènere atès que hi ha certes conductes que són importants exposar i que únicament poden ser englobades dins d'aquesta tipologia d'assetjament.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona. A les

conductes exposades en l'apartat precedent relatiu a l'assetjament discriminatori en general, cal afegir-hi les següents conductes, sempre tenint present que, l'exposat és un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal:

- > Aïllament per exercitar algun dels drets inherents relatius a l'àmbit de la conciliació familiar.
- > Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- > Utilització d'humor sexista.

Així mateix, s'entendrà com a assetjament per raó de sexe qualsevol conducta de fustigació dirigida contra una persona treballadora motivada per l'exercici, o la intenció d'exercir, drets vinculats a les responsabilitats familiars, tals com el permís per maternitat, el permís per paternitat, la reducció de jornada per cura de fill, així com qualssevol altres drets o permisos reconeguts en l'Estatut dels Treballadors o en els convenis col·lectius aplicables.

ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES TRANS I LES PERSONES LGTBI

L'assetjament discriminatori al col·lectiu LGTBI es pot definir com qualsevol forma de fustigació o maltractament dirigit a persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) basat en la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquest tipus d'assetjament inclou comportaments, comentaris o accions que denigren, estigmatitzen o humilien individus pertanyents a aquest col·lectiu, i

pot manifestar-se tant en l'àmbit laboral com en altres contextos socials, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona. L'objectiu d'aquest assetjament és menyscabar la dignitat i els drets de les persones LGTBI, creant un ambient d'intimidació, exclusió o desigualtat:

- > Revelar sense consentiment l'orientació sexual o identitat de gènere d'una persona treballadora a companys/companyes o a clientes, la qual cosa pot portar a situacions d'assetjament o discriminació.
- > Restringir l'ús d'instal·lacions com banys o vestuaris segons la identitat de gènere de la persona, en lloc de permetre l'ús segons el seu gènere identificat.

3.3 ASSETJAMENT SEXUAL

Sens perjudici del que estableix la legislació penal, es considera assetjament sexual qualsevol comportament no desitjat o volgut per la persona que el rep, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, menyscabant la integritat física o psicològica de la persona.

A diferència del que succeeix amb l'assetjament laboral i l'assetjament discriminatori, l'assetjament sexual no requereix que les conductes siguin reiterades o sistemàtiques, és a dir, amb què una de les accions es produeixi en un moment puntual, és suficient per ser constitutiva d'aquesta tipologia d'assetjament. Aquestes conductes poden ser catalogades en les següents categories, que a continuació s'exposen amb exemples:

En l'assetjament sexual ambiental la persona crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Les conductes d'intercanvi / "quid pro quo" o xantatge sexual es descriuen com a proposicions que impliquin contacte físic, invitacions persistents o peticions de favors sexuals, entre d'altres, realitzades per una persona de la qual pugui dependre l'estabilitat de l'ocupació o la millora de les condicions de treball de la persona destinatària, sent d'especial atenció per part de l'Entitat aquelles situacions en les quals es vegin involucrades persones pertanyents a un col·lectiu vulnerable (dones, estudiants, persones trans, persones LGTBI, etc.).

CONDUCTES FÍSQUES DE NATURALESA SEXUAL	Acostaments físics excessius o innecessaris, tocaments deliberats i no sol·licitats, agressions físiques, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària, entre d'altres.
CONDUCTES VERBALS DE NATURALESA SEXUAL	Insinuacions sexuals, bromes sexuals ofensives, comentaris sexuals obscens, difusió de rumors sexuals, trucades telefòniques, pressions per concertar cites o trobades personals, invitacions persistents per participar en activitats socials, fer comentaris sobre el cos o l'aparença física, fer demandes de favors sexuals, entre d'altres.
CONDUCTES NO VERBALS DE NATURALESA SEXUAL	Gestos obscens o mirades impúdiques o lascives, ús o difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual explícit o suggestiu o missatges telefònics o correus electrònics no desitjats, entre d'altres.
ALTRES CONDUCTES	S'emmarcaran dins d'aquest tipus d'assetjament, qualsevol de les conductes que poguessin quedar englobades entre les descrites en apartats anteriors, sempre que d'elles es pugui derivar una naturalesa o finalitat sexual.

Cal destacar que la relació de conductes exposada no pretén ser excloent o limitadora de les possibles conductes d'assetjament sexual existents, sinó un llistat *numerus apertus* de possibles situacions constituents d'aquest tipus penal.

3.4 CONDUCTES QUE ATEMPTEN CONTRA LA INTEGRITAT MORAL, FÍSICA I/O PSICOLÒGICA

Qualsevol acció no enquadrada en les conductes descrites en els apartats anteriors i que sigui constitutiva d'agressió, amenaça o falta de respecte no serà tolerada per l'Entitat i podrà ser sotmesa a sanció. A continuació, s'exemplifiquen algunes de les conductes que es podrien enquadrar en aquest apartat:

- > Expressions, continguin o no una condició, que puguin pertorbar l'ànim, tranquil·litat o assossec de qui les rep.
- > Acte que atempti contra la integritat física de qualsevol persona.
- > Acte que atempti contra la integritat moral de qualsevol persona.

Si aquestes conductes es realitzaran de forma sostinguda en el temps i poguessin acabar-se considerant com a actes d'assetjament, seran preferentment instruïdes com a tal. Sens perjudici d'això, el mateix expedient pot considerar subsidiàriament la possibilitat que, en cas de no complir-se els requisits exposats en els apartats 3.1, 3.2 o 3.3 s'investiguin com a conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica.

Dins d'aquest apartat es té en especial consideració aquelles conductes que integrin qualsevol tipus de violència i s'exerceixin contra els col·lectius d'especial protecció, com ara menors, adolescents, dones, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI entre d'altres.

3.5 VIOLÈNCIA DIGITAL EN L'ENTORN LABORAL

La violència digital o ciberviolència consisteix en aquells actes de violència en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, mitjançant 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 similars que afectin la dignitat i els drets de les persones.

En el context laboral, la violència digital pot manifestar-se tant en entorns presencials com en modalitats de treball a distància o teletreball, on l'ús intensiu d'eines tecnològiques de comunicació incrementa el risc de conductes abusives. El correu electrònic corporatiu, les plataformes de videoconferència, els xats de missatgeria interna o les xarxes socials professionals poden ser utilitzats de forma indeguda per exercir fustigació, assetjament o conductes de caràcter sexual no consentides. Aquestes manifestacions, a més d'atemptar contra la dignitat de les persones treballadores, generen un entorn laboral hostil, degradant o ofensiu, afectant negativament la salut psicològica i la igualtat efectiva en el treball.

Atenent tant les recomanacions emeses per les autoritats competents com la normativa vigent d'aplicació, resulta necessari tenir en compte les següents dimensions específiques en relació amb la violència digital en l'entorn laboral:

ASSETJAMENT LABORAL DIGITAL O CIBERASSETJAMENT

S'entén per assetjament laboral digital o ciberassetjament qualsevol comportament hostil, humiliant, intimidatori o de menyspreu, exercit de forma reiterada i prolongada en el temps, a través de mitjans tecnològics o digitals que tingui com a finalitat o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona treballadora i crear un entorn laboral hostil, degradant o ofensiu. L'Entitat declara tolerància zero cap a qualsevol forma d'assetjament laboral en l'entorn digital, quedant absolutament prohibida la realització d'aquestes conductes. Davant de qualsevol indici, sospita o evidència de la seva possible existència, es recorda l'obligació de comunicar-ho de forma immediata a través del Sistema Intern d'Informació per garantir una intervenció diligent i la protecció de les persones afectades.

A continuació, es descriuen, de forma limitativa, però no exclusiva, les modalitats d'assetjament laboral digital:

<p>Intimidació i coacció</p>	<p>Conductes dirigides a intimidar, pressionar o forçar la voluntat de la persona treballadora mitjançant mitjans tecnològics. Inclou amenaces de caràcter sexual, econòmic, físic o psicològic, així com coaccions per obligar a realitzar o deixar de realitzar determinades accions.</p>
<p>Revelació d'informació privada</p>	<p>Seguiment, recopilació i ús d'informació privada sense consentiment per danyar la reputació personal i/o professional de la persona treballadora (difusió de rumors, comentaris ofensius, publicació de contingut denigrant, monitoratge excessiu del treball a través d'eines tecnològics, etc.). Pot incloure l'ús de programari espia o <i>spyware</i> i l'extorsió digital (engany amb finalitats d'obtenir diners o altres beneficis).</p>
<p>Suplantació d'identitat</p>	<p>Ús indegut d'informació privada o de credencials digitals per fer-se passar per la persona treballadora per tal de causar-li un perjudici.</p>

<p>Assetjament per complicitat</p>	<p>Difusió, revelació o cessió a tercers missatges o contingut audiovisual (imatges, mems, àudios, vídeos, entre d'altres) d'una persona treballadora sense el seu consentiment, amb l'objectiu de denigrar-la o crear un entorn humiliant.</p>
---	---

ASSETJAMENT SEXUAL DIGITAL O CIBERASSETJAMENT SEXUAL

Es considera assetjament sexual digital qualsevol comportament de naturalesa sexual, no desitjat ni consentit, dut a terme a través de mitjans tecnològics o digitals, que tingui com a objectiu o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona treballadora, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, hostil, humiliant o ofensiu, menyscabant la seva integritat física i/o psicològica. L'Entitat declara tolerància zero cap a qualsevol forma d'assetjament sexual en l'entorn digital, quedant absolutament prohibida la realització d'aquestes conductes. Davant de qualsevol indici, sospita o evidència de la seva possible existència, es recorda l'obligació de comunicar-ho de forma immediata a través del Sistema Intern d'Informació per garantir una intervenció diligent i la protecció de les persones afectades.

A continuació, es descriuen, de forma limitativa, però no exclusiva, les modalitats d'assetjament sexual digital:

<p>Intimidació i coacció</p>	<p>Conductes dirigides a intimidar, pressionar o forçar la voluntat de la persona treballadora mitjançant mitjans tecnològics. Inclou el xantatge sexual o <i>quid pro quo</i>, amenaces de caràcter sexual, econòmic, físic o psicològic, així com coaccions per obligar a realitzar o deixar de realitzar determinades accions.</p>
<p>Captació o producció no consentida</p>	<p>Obtenció d'imatges o vídeos íntims sense consentiment. Inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Upskirting</u> (o "sota la faldilla"): és la pràctica de fer fotografies o vídeos sota la faldilla d'una dona, capturant una imatge de la seva zona de les cuixes, roba interior i de vegades genitals. ▪ <u>Downblousing</u>: és la pràctica de fer fotografies o vídeos d'una dona, capturant una imatge de la zona del pit. ▪ <u>Creepshots</u>: captació d'imatges de caràcter íntim o sexual d'una persona treballadora sense el seu coneixement ni consentiment, obtingudes generalment en espais públics o laborals, amb la finalitat de sexualitzar-la o difondre-les. ▪ <u>Deepfake</u>: creació o manipulació d'imatges o vídeos sexuals mitjançant intel·ligència artificial, en els quals se superposa el rostre o el cos d'una persona treballadora sense el seu consentiment.
<p>Revelació d'informació privada</p>	<p>Exposició digital de la intimitat sexual d'una persona treballadora. Inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sexspreading</u>: difusió per part d'un tercer d'imatges o vídeos íntims de contingut sexual sense autorització de les persones implicades. ▪ <u>Sextorsion</u>: coacció o xantatge per enviar contingut íntim. ▪ <u>Doxing</u>: difusió de dades personals vinculades a la vida sexual. ▪ <u>Outing</u>: revelar l'orientació sexual d'una persona sense consentiment. ▪ <u>Cibermoobing</u> sexualitzat: rumors o comentaris sexuals que malmetin

	la reputació personal i/o professional de la persona.
Suplantació d'identitat	Accés o <i>hackeig</i> de xarxes socials o aplicacions de la persona treballadora per controlar les seves comunicacions o difondre material íntim sense el seu consentiment.
Sol·licitud sexual	Requeriment de favors sexuals mitjançant mitjans digitals, generant un entorn intimidatori o de pressió per a la persona treballadora.
Cyberflashing	Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites, missatgeria o tecnologies com Airdrop o Bluetooth.
Assetjament sexual per complicitat	Difusió, revelació o cessió a tercers missatges o contingut audiovisual de caràcter sexual (imatges, mems, àudios, vídeos, entre d'altres) d'una persona treballadora sense el seu consentiment, amb l'objectiu de denigrar-la o crear un entorn humiliant.

04

DRETS I DEURES

Seguidament detallarem les funcions, responsabilitats i drets tendents a garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i de la protecció de la llibertat sexual de l'Entitat.

Per a això, primerament, es detallen els aspectes fonamentals de les següents parts i actors determinants per al compliment del present Protocol:

- > Deures de la persona Responsable de Prevenció de l'Assetjament i garant de la Llibertat Sexual
- > Deures de la Comissió de Reacció per a la Prevenció de l'Assetjament i de Garantia Integral de la Llibertat Sexual
- > Deures de l'Òrgan d'Administració i Alta Direcció
- > Deures de les persones Treballadores
- > Deures de terceres parts relacionades amb l'Entitat
- > Drets de les persones treballadores
- > Drets de terceres parts relacionades amb l'Entitat

4.1 DEURES DE LA PERSONA RESPONSABLE EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I GARANT DE LA LLIBERTAT SEXUAL

L'Entitat ha designat una persona **Responsable en matèria de Prevenció de l'Assetjament i protecció de la Llibertat Sexual** (en endavant, "RPA"), la qual s'ocuparà a nivell operatiu i funcional

de la deguda aplicació, seguiment i actualització del present Protocol i del compromís de l'Entitat en aquest àmbit. Les seves funcions i deures principals són:

- > Supervisar i controlar l'adequada implantació i aplicació del present Protocol, així com la deguda acreditació del procés de difusió i comunicació a totes les persones destinatàries del mateix.
- > Definir i proposar les mesures que siguin necessàries de sensibilització i formació en matèria de prevenció de l'assetjament i garantia de la llibertat sexual a les diferents persones i col·lectius destinataris del Protocol.
- > Supervisar la deguda aplicació i seguiment dels principis, valors, compromisos, drets i obligacions propugnats per l'Entitat en aquesta matèria i les diferents polítiques de desenvolupament que resultin necessàries per complir-los.
- > Enllaç, coordinació i suport amb la funció de la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació per a la gestió i tramitació d'aquelles comunicacions en matèria objecte del present protocol.
- > Coordinació amb altres implicacions de caràcter normatiu en les quals estigui implicat el present Protocol.
- > Coordinació i suport a les persones Directives i Responsables de l'Entitat en el seguiment i aplicació del present Protocol en les seves àrees de direcció i control.
- > Coordinació amb persones assessores externes i/o terceres parts relacionades amb la seva àrea.
- > Informar a través del Sistema Intern d'Informació qualsevol acte que pogués ser constitutiu d'assetjament del qual tinguéssim coneixement.
- > Registre i control de tota la documentació i informació que genera l'aplicació del present protocol, amb el degut seguiment de la normativa de confidencialitat i protecció de dades.
- > Dirigir i assegurar els mecanismes d'atenció i protecció als afectats incloent l'activació dels mecanismes de reacció del present Protocol.
- > Sol·licitud de la dotació pressupostària o recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions.
- > Demanar suport, informes o dictàmens a membres de l'entitat o a persones expertes externes quan sigui precís per poder realitzar degudament les seves funcions.
- > Realitzar o encarregar un informe o memòria anual de seguiment i actualització del Protocol per complir amb el seu deure de seguiment i poder reportar a l'Òrgan d'Administració la situació de l'Entitat en matèria de prevenció de l'assetjament i garantia integral de la llibertat sexual.
- > Informar degudament a terceres parts relacionades amb l'Entitat de l'existència d'aquest Protocol contra l'Assetjament i Garantia Integral de la Llibertat Sexual i de la necessitat de respectar-lo i seguir-lo.
- > Realitzar formació de manera actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra la integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.

4.2 DEURES DE LA COMISSIÓ DE REACCIÓ

Per tal de garantir la deguda protecció de les persones en risc, de les persones informants d'aquest tipus de conductes i, en general, de totes les persones afectades en situacions d'aquest tipus, la persona RPA davant el coneixement, per qualsevol mitjà, d'una situació de possible risc, notificarà de la mateixa a la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació

de l'Entitat. Aquesta persona Responsable activarà la creació de la Comissió de Reacció (en endavant, "CdR"). En aquest sentit, la constitució de la CdR es formalitzarà mitjançant una acta de constitució en la qual s'assenyalaran els paràmetres següents:

- > Motivació de la seva creació i durada.
- > Designació i identificació de càrrecs integrants: la CdR haurà de quedar conformada per les persones designades per la persona designada responsable del Sistema Intern d'Informació. En cas que tant la persona RPA com la persona responsable del Sistema Intern d'Informació estiguin implicats directament o indirectament en el cas a investigar, serà l'Òrgan de Govern qui designarà les persones que formen part de la CdR. Les persones elegides per formar part d'aquesta comissió caldrà que no hi estiguin implicades o existeixi conflicte d'interès¹ i que tinguin la deguda formació en matèria d'assetjament i, en cas que hi haguessin persones menors implicades, en matèria de Protecció al Menor. Atenent l'anàlisi inicial es podrà proposar i incorporar un expert extern independent en matèria de Compliance penal, laboral i/o igualtat. D'igual manera, s'acudirà a una persona experta externa quan les persones integrants de la comissió no tinguin la formació requerida en aquest punt.
- > Funcions assignades i responsabilitats de totes les persones que formen part.
- > Estructura de funcionament. Reunions. Votacions. Conflictes d'Interessos.
- > Coordinació amb altres persones Responsables i/o Organismes.
- > Mecanismes de Protecció a la persona Informant,
- > Confidencialitat i registre d'actuacions.
- > Aplicació de les garanties descrites a l'apartat 7.3 del present protocol.
- > Realitzar formació de manera actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra la integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.

Finalment, la CdR realitzarà i documentarà un expedient, donant-li trasllat del mateix, si les circumstàncies ho aconsellen, als òrgans que procedeixi. En aquests expedients es detallaran els fets rellevants i la proposta

de mesures de prevenció i actuació si n'hi hagués. Tot això com a base per realitzar i documentar els procediments d'actuació que es contemplen en el present Protocol

4.3 DEURES DE L'ÒRGAN D'ADMINISTRACIÓ I ALTA DIRECCIÓ

D'una banda, l'Òrgan d'Administració de l'Entitat és el responsable i garant de l'aprovació i deguda aplicació del present Protocol. Per això, haurà de ser conseqüent en tot moment amb els principis i bones pràctiques que han d'imperar en el dia a dia de l'Entitat mitjançant la protecció dels seus valors essencials, quedant completament vinculat al compliment del present Protocol.

Per tot això supervisarà i demanarà, amb caràcter periòdic, informació a la persona Responsable del Protocol sobre la deguda aplicació del mateix i possibles casos, situacions de risc o comunicacions rebudes en aquest àmbit.

En aquest sentit, l'Òrgan d'Administració i Alta Direcció actualitzarà i aprovarà les mesures de desenvolupament pertinents per donar compliment al mandat legal.

D'altra banda, l'Alta Direcció de l'Entitat tindrà les funcions següents:

- > Tractar totes les persones sota la seva direcció i supervisió amb respecte, evitant qualsevol conducta ofensiva, molesta o discriminatòria.
- > Garantir el compliment i funcionament del present Protocol en el seu àmbit d'actuació i àrea de responsabilitat.
- > Davant d'indicis de qualsevol tipus de conducta contrària al present Protocol, prendre les mesures correctores i conscienciar la persona causant. Davant situacions de gravetat comunicar el cas pel Sistema Intern d'Informació .
- > Respondre de manera diligent i amb respecte a tota aquella persona que presenti una queixa o una situació d'incomoditat, en matèria d'assetjament i llibertat sexual, que es generi en l'entorn sota la seva responsabilitat.
- > Supervisar l'adequada coordinació entre el Responsable del present Protocol i els Responsables d'altres àrees de compliment normatiu de l'Entitat
- > Informar a través del Sistema Intern d'Informació qualsevol acte que pogués ser constitutiu d'assetjament del qual tingués coneixement.
- > Supervisar la designació formal del deure de coordinació dels responsables indicats en el punt anterior.
- > Rebre/Sol·licitar informació sobre les possibles situacions produïdes i proposar qualsevol sol·licitud de suport o recomanació per a la millora en l'aplicació del Protocol.
- > Mantenir i assegurar la confidencialitat i protecció de les persones implicades en possibles casos d'assetjament i vulneració de la llibertat sexual que en tingués coneixement.
- > Realitzar les comunicacions en relació amb les matèries descrites mitjançant el Sistema Intern d'Informació de l'Entitat, doncs, aquest contempla les garanties necessàries de confidencialitat i protecció de les persones implicades. Així doncs, no utilitzar en cap cas e-mail, sms, whatsapp, ni altres tipus de mecanismes de comunicació.
- > Supervisar l'adequada gestió i control de la prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual per part de les terceres parts vinculades professionalment, comercialment o laboralment amb l'Entitat.
- > Promoure la inclusió de plans de formació de manera actualitzada dirigida a l'obtenció de coneixements sobre l'assetjament sexual, discriminatori, laboral i sobre aquelles conductes que atempten contra la integritat moral o física. I, així mateix, poder disposar d'eines de sensibilització, prevenció i intervenció en igualtat i no discriminació de les persones trans, LGTBI i les seves famílies.

4.4 DEURES DE LES PERSONES TREBALLADORES

Per garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual, és necessari la participació i implicació de totes les persones implicades i relacionades amb l'activitat de l'Entitat (com les persones integrants de

la plantilla, Òrgan de govern i Direcció, col·laboradors, proveïdors i altres). Per a tot això, hauran de contemplar i complir amb els següents deures i responsabilitats a nivell individual:

- > Tractar qualsevol persona amb el degut respecte, evitant les conductes susceptibles de ser considerades com a assetjament o vulneradores de la llibertat sexual, entre les quals es troben les incorporades en les definicions anteriors dels diferents tipus d'assetjament i conductes de la mateixa naturalesa o intenció.
- > Respectar la diversitat i pluralitat que caracteritzen la societat actual, no tenint cabuda les manifestacions, comentaris, acudits pejoratius o escrits en qualsevol document, e-mail, comunicacions per dispositiu mòbil i xarxes socials envers determinats col·lectius o minories, com ara menors, dones, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI, etc.
- > Evitar qualsevol comportament de naturalesa sexual, ja sigui a través d'actes, gestos, paraules, fotografies i qualsevol tipus de suport que pugui ser utilitzat per a aquest tipus de comportaments.
- > Evitar realitzar invitacions o regals no desitjats o que puguin provocar incomoditat en la persona destinatària, quan d'això es desprengui l'ànim d'intimar amb aquesta persona o fins i tot d'obtenir a canvi algun tipus d'acció o favor, ja sigui personal o professional.
- > Prohibició de realitzar comportaments tendents a impedir les possibilitats de comunicació de qualsevol dels integrants de l'Entitat.
- > Informar, a través del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat de qualsevol situació de risc, indicatiu o coneixement d'assetjament o vulneració de la llibertat sexual al qual la persona informant pogués estar subjecta o del qual tingui coneixement.
- > Obligació de cooperar en el procés d'investigació i sigui sol·licitada la seva col·laboració per dirimir els fets.
- > Deure i responsabilitat en seguir el present Protocol, i els procediments i programes de formació que l'Entitat desenvolupi a tal efecte.
- > La representació de les persones treballadores, si s'escau, haurà de contribuir a prevenir aquestes situacions en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant el mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

4.5 DEURES DE LES TERCERS PARTS RELACIONADES

Per garantir el compromís de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual, és necessària la participació i implicació de totes les persones relacionades amb l'activitat de l'Entitat

(com terceres parts, persones col·laboradores, proveïdores, usuàries i altres). Per a tot això, hauran de contemplar i complir amb els següents deures i responsabilitats a nivell individual:

- > Tractar qualsevol persona amb el degut respecte, evitant les conductes susceptibles de ser considerades com a assetjament o vulneradores de la llibertat sexual, entre les quals es troben les incorporades en les definicions anteriors dels diferents tipus d'assetjament i conductes de la mateixa naturalesa o intenció.
- > Respectar la diversitat i pluralitat que caracteritzen la societat actual, no tenint cabuda les manifestacions, comentaris, acudits pejoratius o escrits en qualsevol document, e-mail, comunicacions per dispositiu mòbil i xarxes socials feia determinats col·lectius o minories, com ara menors, dones, persones trans, persones del col·lectiu LGTBI, etc.
- > Evitar qualsevol comportament de naturalesa sexual, ja sigui a través d'actes, gestos, paraules, fotografies i qualsevol tipus de suport que pugui ser utilitzat per a aquest tipus de comportaments.
- > Evitar realitzar invitacions o regals no desitjats o que puguin provocar incomoditat en la persona destinatària, quan d'això es desprengui l'ànim d'intimar amb aquesta persona o fins i tot d'obtenir a canvi algun tipus d'acció o favor, ja sigui personal o professional.
- > Prohibició de realitzar comportaments tendents a impedir les possibilitats de comunicació de qualsevol dels integrants de l'Entitat.
- > Informar, a través del Sistema Intern d'Informació de l'Entitat de qualsevol situació de risc, indicatiu o coneixement d'assetjament o vulneració de la llibertat sexual al qual pogués estar subjecta la persona informant o del qual tingués coneixement.
- > Obligació de cooperar en el procés d'investigació i sigui sol·licitada la seva col·laboració per dirimir els fets.
- > Deure i responsabilitat de seguir el present Protocol i els procediments o polítiques que l'Entitat desenvolupi a tal efecte.
- > Obligació de comptar amb elements propis de prevenció de conductes constitutives d'assetjament i de garantia integral de la llibertat sexual.
- > Deure de seguiment de les terceres parts que habitualment es relacionen amb l'Entitat pel que fa al compliment i coneixement del present Protocol

4.6 DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Tota persona integrant de l'Entitat o tercera part relacionada a la que li sigui d'aplicació el present Protocol tindrà els següents drets:

- > Dret a un ambient de respecte i correcció en el treball.
- > Dret a la intimitat i a la consideració de la seva dignitat. La intimitat també regirà sobre les comunicacions tendents a rectificar la conducta o cridar l'atenció per les seves actuacions contràries a la igualtat i a la no discriminació. En aquest sentit, aquestes comunicacions s'hauran de realitzar de forma reservada i respectuosa.
- > Dret a ser protegit davant l'assetjament laboral o desestima, a l'assetjament discriminatori i/o a l'assetjament sexual.
- > Dret a la reputació laboral i personal. No seran acceptables els comportaments de ridiculització o burla de les persones empleades o de difusió, per qualsevol mitjà, de comentaris desfavorables de les mateixes amb ànim injuriós.
- > Dret a la confidencialitat durant tot el procés de comunicació, investigació i seguiment. Aquest serà aplicable a qualsevol persona que intervingui en el procés amb independència del rol que exerceixi (informant, persona afectada, testimoni, etc.).
- > Dret a la Identitat i Expressió de Gènere: Les persones trans i LGTBI tenen el dret a ser reconegudes i respectades en la seva identitat de gènere, incloent el dret a usar el nom i pronoms que corresponguin al seu gènere identificat, així com a vestir i expressar-se d'acord amb la seva identitat de gènere en tots els àmbits, incloent el laboral, educatiu i en l'atenció sanitària.

4.7 DRETS DE TERCERES PARTS RELACIONADES AMB L'ENTITAT

Les terceres parts relacionades amb l'Entitat (com terceres parts, persones col·laboradores, proveïdores, usuàries i altres) a les quals els sigui d'aplicació el present Protocol tindran els següents drets:

- > Dret a un ambient de respecte i correcció.
- > Dret a la intimitat i a la consideració de la seva dignitat. La intimitat també regirà sobre les comunicacions tendents a rectificar la conducta o cridar l'atenció per les seves actuacions contràries a la igualtat i a la no discriminació. En aquest sentit, aquestes comunicacions s'hauran de realitzar de forma reservada i respectuosa.
- > Dret a ser protegit davant l'assetjament sexual. També es vetllarà per garantir la seva protecció davant l'assetjament discriminatori i, si li fos d'aplicació, l'assetjament laboral/professional.
- > Dret a la reputació laboral i personal.
- > Dret a la confidencialitat durant tot el procés de comunicació, investigació i seguiment. Aquest serà aplicable a qualsevol persona que intervingui en el procés amb independència del rol que hi exerceixi (informant, persona afectada, testimoni, etc.).
- > Dret a la Identitat i Expressió de Gènere: Les persones trans i LGTBI tenen el dret a ser reconegudes i respectades en la seva identitat de gènere, incloent el dret a usar el nom i pronoms que corresponguin al seu gènere identificat, així com a vestir i expressar-se d'acord amb la seva identitat de gènere en tots els àmbits, incloent el laboral, educatiu i en l'atenció sanitària.

05

MESURES DE PREVENCIÓ DEL ASSETJAMENT I GARANTIA INTEGRAL DE LA LLIBERTAT SEXUAL

El present Protocol no només té l'ànim d'aportar solucions i mitjans d'actuació enfront d'aquestes situacions, sinó que, a més, té per objecte l'establiment de mesures idònies per prevenir l'assetjament o

situacions potencialment constitutives d'assetjament o d'infracció de la llibertat sexual. Així doncs, a l'Entitat s'establiran les mesures següents:

- > Difondre el present Protocol a tota la plantilla i a les terceres parts relacionades amb l'Entitat.
- > Formar en matèria de prevenció de l'assetjament i protecció de la llibertat sexual a nivell general els membres de la plantilla de l'Entitat i, amb caràcter prioritari, les posicions o funcions de major risc en la prevenció de l'assetjament i aplicació del present protocol.
- > Facilitar informació a les persones relacionades i involucrades amb l'Entitat relacionada amb els principis i valors que han de ser respectats i sobre les conductes i comportaments no admesos.
- > Promoure un entorn de respecte i correcció en l'Entitat, inculcant i conscienciant a totes les persones integrants els valors d'igualtat de tracte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat, incloent l'acceptació i valoració de la diversitat sexual i de gènere, i garantint que les persones trans i la comunitat LGTBI sigui respectada i recolzada en la seva identitat i expressió.
- > Afavorir la integració de les persones de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de les mateixes, no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó també amb posterioritat al mateix.
- > Eliminar qualsevol imatge, comunicació o publicitat del Centre que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes, així com qualsevol representació que perpetuï prejudicis o estereotips negatius sobre les persones trans i la comunitat LGTBI, assegurant que es promogui una imatge inclusiva i respectuosa de totes les orientacions sexuals i identitats de gènere.
- > Quan siguin detectades conductes i actituds no admeses, de conformitat amb el present Protocol, la Direcció de l'Entitat s'adreçarà immediatament a la persona responsable de les esmentades conductes, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències que es deriven del seu incompliment.
- > Notificar formalment i/o contractualment a les terceres parts relacionades amb l'Entitat de l'existència del present Protocol i de la necessitat de respectar-lo.

Les mesures exposades seran revisades i actualitzades per l'Entitat mitjançant l'informe anual de seguiment i actualització del present Protocol per

tal d'assolir una òptima convivència en el treball, salvaguardant els drets de les persones treballadores.

06

VIES DE REPORT I COMUNICACIÓ

L'Entitat ha implementat i habilitat un Sistema Intern d'Informació a través del qual qualsevol persona que observi o conegui de la concurrència de qualsevol tipus d'irregularitat o

conducta il·lícita vinculada a les descrites en matèria d'assetjament i llibertat sexual, pot procedir a la seva immediata comunicació de manera segura i confidencial.

SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ¹

Amb l'objectiu de dotar d'efectivitat real al present Protocol i perquè les persones destinatàries puguin comunicar possibles incompliments de la mateixa, s'ha habilitat un apartat específic de les diferents formes d'assetjament en el Sistema Intern d'Informació de l'Entitat gestionat per una persona experta independent.

El referit Sistema compleix amb tots i cadascun dels requisits establerts per la normativa per a aquest tipus de sistemes, amb els més alts nivells de professionalitat, independència, anonimat, anonimització, confidencialitat, registre, protecció de la persona informant, prohibició de represàlies i prevenció del conflicte d'interès.

La configuració i gestió del Sistema a través de persones professionals externes especialitzades dota d'independència al mateix, garantint la no alterabilitat del contingut de les comunicacions que es realitzin, així com una deguda protecció a la persona informant.

En aquest sentit, es facilitarà a les persones destinatàries del Protocol un enllaç específic per tal que l'accés al Sistema sigui el més senzill i àgil possible.

Totes les comunicacions i/o denúncies, s'han de realitzar sota el principi de bona fe i, per tant, s'han de basar en fets o indicis dels quals raonablement es pugui desprendre la realització d'un comportament que ha de ser comunicat. De la mateixa manera, el principi de bona fe requereix que en cap cas es pugui desprendre que existeix falsedat, falta a la veritat o intenció de venjança o de perjudicar un tercer.

Així mateix, és d'obligat compliment per part de les persones usuàries del Sistema la garantia de confidencialitat, l'incompliment de les quals serà perceptiu d'aplicació del règim sancionador corresponent.

¹ L'Entitat facilitarà les vies d'accés a l'esmentat Sistema Intern d'Informació.

07

PROCEDIMENTS D'ACTUACIÓ

7.1 VIA INTERNA

En el si de l'Entitat, un cop rebuda la comunicació en relació amb les conductes descrites en aquest Protocol, s'articularen les fases següents:

- > **Recepció de la comunicació:** a través de les vies habilitades a aquest efecte i descrites en el present protocol. En aquest sentit i en compliment del marc normatiu vigent, la funció de la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació serà qui rebí la comunicació en primera instància, donant justificant de recepció de la mateixa en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, per la qual cosa la persona RPA actuarà sota les seves directrius i en coordinació amb els protocols i procediments del Sistema establerts a l'Entitat.
- > **Investigació:** una vegada rebuda la comunicació, la persona Responsable del Sistema procedirà a la creació de la CdR i podrà designar la persona RPA com a part de la mateixa, sempre que això no suposi possibles riscos de conflictes d'interès. Després de la constitució de la CdR, s'iniciarà l'anàlisi preliminar dels fets, així com sobre l'existència d'evidències o indicis documentats dels mateixos, amb l'objecte de decidir sobre l'admissió o inadmissió de la comunicació. L'admissió o inadmissió de la comunicació es notificarà a la persona informant.

Durant la fase preliminar es podrà optar, segons el supòsit concret, per la realització d'una primera intervenció de mediació per tal de resoldre el conflicte en el cas que la queixa no revesteixi especial gravetat i existeixi aquiescència per totes les parts implicades.

Igualment, en atenció a la gravetat de l'assumpte, es podrà proposar i valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, les quals hauran d'estar en tot cas fixades per escrit i degudament motivades.

En el cas de donar obertura a un procés formal d'investigació interna, la CdR durà a terme totes aquelles diligències d'investigació proporcionals i oportunes en cada cas per aclarir els fets, que podran incloure la realització d'entrevistes a les persones afectades i testimonis; informar i assessorar la presumpta víctima; recaptar les proves i informació pertinents; entre d'altres. Finalitzades totes les diligències d'investigació, la CdR emetrà un informe de conclusions al respecte.

La investigació referida es realitzarà respectant, en tot cas, els drets fonamentals de les persones implicades; sobretot el seu dret a la intimitat i a la dignitat, així com les garanties exposades en aquest Protocol. Així mateix, en atenció a la gravetat de la comunicació, el perfil de les persones implicades, el risc de conflicte d'interessos, etc. l'Entitat podrà comptar amb l'assessorament d'una persona experta externa la qual elaborarà un dictamen independent sobre el fons de l'assumpte.

En l'informe de conclusions, la CdR recollirà els fets objecte d'investigació; les diligències d'investigació practicades; les mesures cautelars adoptades; les conclusions assolides després de la investigació; i, les circumstàncies agreujants o atenuades observades, proposant les mesures disciplinàries oportunes i donant-ne trasllat immediat a la Direcció de l'Entitat, tot això en virtut dels protocols i procediments del Sistema Intern d'Informació establerts a l'Entitat.

En aquest sentit, la CdR proposarà de forma motivada:

- a) L'obertura d'un expedient disciplinari a la persona afectada, per entendre que la persona informant ha patit assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica o assetjament i violència contra les persones trans o persones LGTBI.
- b) L'arxivament de les actuacions, per entendre que els fets comunicats no poden ser qualificats com a constitutius d'assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica o assetjament i violència contra les persones trans o persones LGTBI.

El procediment formal d'investigació interna i la seva conclusió mitjançant informe es realitzarà al més aviat possible i en qualsevol cas dins del termini màxim de tres mesos. No obstant això, per causes excepcionals, com, per exemple, per la complexitat de l'assumpte, aquest termini podrà ser ampliat de manera motivada i per escrit tres mesos més.

- > **Seguiment:** Un cop recopilada tota la informació i realitzat l'informe, s'haurà d'assegurar o bé l'arxiu del cas en els supòsits on s'hagi determinat la inexistència d'assetjament o la vulneració de la llibertat sexual, o bé l'adopció de les mesures necessàries conforme a la resolució del cas per part de la Direcció de l'Entitat.

Igualment, s'ajudarà la víctima a superar les conseqüències que s'hagin derivat de la conducta informada. L'exposat quedarà degudament registrat, quedant la conservació dels expedients supeditada al disposat en la legislació aplicable.

Finalment, s'observarà la necessitat de reforçar qualsevol tipus de mesura correctora addicional mitjançant el desenvolupament de controls, sessions formatives o de sensibilització, entre d'altres.

7.2 VIA EXTERNA

L'Entitat, així com el seu personal intern o extern relacionat amb la mateixa, podran acudir a la via jurisdiccional contemplada en la legislació que li sigui d'aplicació, articulada mitjançant diferents tipus de drets i procediments.

Aquesta solució pot anar combinada amb la via exposada en l'epígraf precedent o bé ser posterior a la mateixa. En qualsevol cas, es recomana l'assessorament per una persona experta externa en la matèria o àmbit concrets.

7.3 GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Respecte a les garanties que ha de complir el procediment s'han d'assenyalar les següents:

- > **Respecte i protecció a les persones:** és necessari procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones interessades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones afectades podran ser assistides en tot moment al llarg del procediment si així ho requereixen.
- > **Confidencialitat i Protecció de Dades:** les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar la més estricta confidencialitat, secret i reserva d'aquella informació obtinguda durant aquest. Per tant, no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades o sobre qualsevol dada obtinguda durant el procés d'investigació. Així mateix, la informació que es tracti en el procés es realitza de manera confidencial, restringint l'accés només al personal autoritzat i salvaguardant en totes les etapes del procés la identitat de les persones implicades.
- > **Objectivitat i absència de conflictes d'interès:** durant el curs de la investigació, les persones intervinents hauran de mostrar la seva diligència i imparcialitat en l'estudi del cas. A més, en el supòsit d'existir qualsevol tipus de conflicte d'interès (laboral, familiar, econòmic, etc.), s'incorporaran mecanismes de prevenció del conflicte d'interès que detallarà i documentarà la CdR.
- > **Celeritat:** la investigació i la resolució sobre la conducta comunicada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties i terminis contemplats.
- > **Dret de defensa i presumpció de la innocència.**
- > **Diligència i professionalitat:** membres les persones membres que formin part de la recerca hauran de reunir les qualitats (coneixement i experiència) necessaris per ser-hi part. En qualsevol cas, es podrà recórrer a una persona experta externa que complimenti dita funció o per a suplir la falta d'experiència i/o formació dels integrants de la comissió. Així mateix s'haurà d'acudir a una persona experta externa en matèria de processos d'investigació quan la comunicació requereixi la realització d'entrevistes.
- > **Contradicció:** el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets comunicats.
- > **Informació:** les parts hauran de ser informades sobre l'estat del procés i resolució del cas.
- > **Protecció de les víctimes:** l'Entitat haurà d'adoptar les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de les parts afectades.
- > **Prohibició de represàlies:** s'han de prohibir expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una comunicació, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre aquesta matèria, sempre que s'hagi actuat de bona fe. Si es demostrés que una comunicació ha estat realitzada de mala fe i que les declaracions contingudes són intencionadament fraudulentos o falses, es posarà en coneixement de la Direcció de l'Entitat perquè es doni inici a l'expedient disciplinari oportú.
- > **Registre i Documentació:** tota la informació generada en el procediment quedarà degudament registrada i documentada. L'accés a la mateixa quedarà restringit a les persones responsables implicades en la investigació i en les mesures de prevenció, protecció i correcció que poguessin ser necessàries.

7.4 COORDINACIÓ AMB ALTRES PROTOCOLS INTERNS

A l'efecte d'assegurar el degut compliment de tota la normativa aplicable al present Protocol, la persona responsable del mateix es coordinarà diligentment amb les altres persones i òrgans amb funcions en matèria de compliment normatiu i gestió de riscos en l'Entitat, incloent, entre d'altres, la persona Responsable del Sistema Intern d'Informació, les persones responsables de la prevenció de riscos psicosocials i de la prevenció de riscos laborals, així com l'òrgan de control o compliance officer i les persones responsables d'altres protocols interns relacionats.

Aquesta coordinació s'estendrà, en particular, al disseny, revisió, actualització i aplicació dels diferents protocols i procediments interns que puguin veure's afectats, per tal d'assegurar la seva coherència, evitar solapaments o buits d'actuació i garantir la seva adaptació permanent a la legalitat vigent.

Mitjançant la implementació d'aquestes estratègies de coordinació, l'Entitat reforça el seu compromís amb la prevenció de situacions i/o conductes constitutives d'assetjament, o que atemptin contra la llibertat sexual o la integritat de les persones, i fomenta una cultura organitzativa basada en el respecte, la dignitat i el professionalisme en l'entorn de treball.

08

MESURES CAUTELARS I MECANISMES DE PROTECCIÓ

L'òrgan decisor o responsable de prendre les decisions relatives a l'esclariment i investigació dels fets objecte d'anàlisi podrà, en atenció a la gravetat de l'assumpte, valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, les quals hauran d'estar en tot cas fixades per escrit i degudament motivades i acceptades per la Direcció de l'Entitat.

Les mesures cautelars s'adoptaran, prèvia audiència de la part afectada, amb l'objecte d'impedir que durant la tramitació de la investigació es puguin generar perjudicis greus als drets dels treballadors i treballadores o a la pròpia Entitat. Així com per evitar la possible destrucció d'informació rellevant. A més, cal tenir en compte que l'adopció de mesures cautelars no suposarà, en cap cas, la confirmació de l'existència de la situació comunicada.

Entre d'altres, l'òrgan decisor podrà adoptar les mesures cautelars següents:

- > Suspensió de l'exercici de les funcions laborals.
- > Restriccions d'accés a les instal·lacions, seus i dependències de l'Entitat.
- > Prohibició de l'ús d'equipaments electrònics o físics que pugués venir utilitzant la persona treballadora.
- > Qualsevol altra que fos precisa o idònia i atenent les persones i el cas particular.

09

RÈGIM DISCIPLINARI

L'exercici de la facultat disciplinària de l'Entitat ve conferida a la Direcció de la mateixa per Llei i per Conveni Col·lectiu. Aquesta facultat resultarà d'aplicació quan l'informe realitzat per la CdR conclouï que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral, física i/o psicològica o assetjament i violència contra les persones trans o persones LGTBI. En aquest sentit, serà essencial establir mecanismes de conflicte d'interès respecte les persones membres de l'òrgan decisor, per tal d'evitar la presa de decisions vulnerant els criteris garantistes propis del procés. És important ressenyar en aquest apartat que, en cas que es conclouï que la conducta constitutiva d'assetjament sexual, laboral, discriminatori, conductes que atempten contra la integritat moral i/o assetjament i violència contra les persones trans o persones LGTBI, i, per la seva entitat, pot comportar responsabilitat penal per a l'Entitat, pot ser d'aplicació el règim disciplinari enllaçat amb el Model de Prevenció de Delictes.

Una vegada remès l'informe a la Direcció de l'Entitat, aquesta incoarà un expedient disciplinari en el qual es redactaran els plecs de càrrecs corresponents i els fets rellevants constatats per la CdR. Seguidament, es donarà trasllat al treballador o treballadora afectat per la comunicació perquè, en un termini de tres dies hàbils, formuli les alegacions oportunes al respecte. A continuació, la Direcció procedirà:

- A** Al sobreseïment de l'expedient disciplinari en cas de considerar no acreditats els fets motivadors d'el mateix.
- B** A imposar una sanció disciplinària.
- C** A valorar la revisió del present Protocol i les mesures de prevenció establertes.

Aquesta resolució haurà de ser adoptada dins del termini de tramitació i prescripció determinat a nivell intern en consonància amb el que disposa la legalitat vigent aplicada al cas concret, havent d'executar les sancions, mesures i comunicacions aprovades amb la major immediatesa.

En aquest sentit, cal destacar que la vulneració de la llibertat sexual, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, o característiques sexuals i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona empresària o a les persones que treballen a l'empresa, es considera un incompliment contractual greu que pot portar aparellada l'extinció del contracte per mitjà del mecanisme d'acomiadament disciplinari.

No obstant això, aquesta sanció, d'una banda, podrà ser modulada en relació amb la menor o major gravetat de la situació constatada. D'altra banda, la sanció podrà ser modulable i en tot cas, haurà d'estar en consonància amb les disposicions adoptades per l'Entitat en el Règim Disciplinari que li sigui d'aplicació.

Finalment, cal destacar que aquest Règim Disciplinari serà igualment d'aplicació per a l'incompliment i no seguiment de l'establert en el present Protocol.

10

PLA DE COMUNICACIÓ I FORMACIÓ

El present Protocol es trobarà a disposició per a la seva consulta per qualsevol de les parts interessades. No obstant això, a nivell intern, l'Entitat procedirà a la seva comunicació formal, tant de la versió inicial, com de les possibles modificacions posteriors.

De forma paral·lela, la persona Responsable de Prevenció de l'Assetjament i Garant de la Llibertat Sexual elaborarà periòdicament un pla de formació en matèria de

conscienciació i prevenció de l'assetjament i respecte a la llibertat sexual, atenent els diferents llocs i relacions professionals existents, així com depenent del grau exponencial de risc, el qual haurà de ser incorporat en la partida de gestió de recursos corresponent.

En tot cas, es garantirà que la persona RPA posseeixi els coneixements i l'experiència necessària per evitar i prevenir la consecució d'aquest tipus de conductes irregulars i il·lícites.

11

SEGUIMENT, ACTUALITZACIÓ I VIGÈNCIA

El present Protocol s'aprova per l'Òrgan de Govern de l'Entitat. Qualsevol modificació del present document haurà de realitzar-se mitjançant el mateix sistema d'aprovació.

La revisió del Protocol es produirà quan existeixin circumstàncies que impliquin la seva necessitat, com canvis normatius, canvis jurisprudencials, canvis organitzatius o operatius o incidències, entre d'altres, que en comprometin l'eficàcia i validesa.

En tot cas, la persona RPA, amb l'ajut o suport d'una persona experta externa especialitzada, si escau, elaborarà un informe anual de seguiment i actualització de les mesures, accions i principis detallats en el present Protocol, així com dels possibles casos esdevinguts durant l'exercici.

Així les coses, el present document es mantindrà vigent des de la data d'aprovació fins que sigui modificat o suprimit en la seva totalitat de forma motivada i degudament comunicada.

Les dades de caràcter personal que es generin en l'aplicació d'aquest Protocol es regiran per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació de aquestes dades, així com les normes que entrin en vigor posteriorment i modifiquin aquest marc normatiu.