



Centre d'Estudis  
Jaume Balmes

PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT  
SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE  
LA IDENTITAT/EXPRESSIÓ SEXUAL, A L'ENTORN LABORAL  
COOPERATIU I FUNDACIONAL

2023

## ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ Y JUSTIFICACIÓ	2
2. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3. PARADIGMA DE COMPRENSIÓ I ABORDATGE	5
4. DEFINICIONS	6
5. PRINCIPIS I GARANTIES	7
6. ACTUACIONS	9
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	13
8. DENÚNCIES INFUNDADES O FALSES	17
9. VIES EXTERNES. ADMINISTRATIVA I JUDICIAL	17
10. APLICACIÓ DE MESURES	18
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	20
12. ANNEXOS	21

## 1. PRESENTACIÓ Y JUSTIFICACIÓ

El CENTRE ESTUDIS JAIME BALMES, S.C.C.L, amb C.I.F. núm. F08766131, va ser constituïda per temps indefinit per escriptura autoritzada el 9 de juliol de 1982, pel Notari de Barcelona el senyor Luís Úbeda Sánchez; inscrita al Registre General de Cooperatives de la Generalitat de Catalunya, al full número B/409.

En l'entitat proporcionem una formació integral i variada, tant reglada como no reglada. A l'ensenyament reglat els i les nostres alumnes estudien Ensenyament obligatori, Batxillerat i Cicles Formatius de Grau Mitjà i Superior. A l'ensenyament no reglat treballem les branques d'especialització d'electricitat i electrònica, fabricació mecànica, comunicació i informàtica, administratiu, idiomes, PRL, energia i aigua i manteniment industrial.

Així doncs, a la nostra plantilla hi ha mestres, professorat i formadors i formadores, personal tècnic i d'administració i serveis, de diferents perfils curriculars i edats. A la nostre plantilla el 62.14% són dones.

L'estructura i membres del Consell Rector del CENTRE ESTUDIS JAIME BALMES, S.C.C.L., vigents i que van ser nomenats per l'Assemblea General Ordinària que va tenir lloc el dia 9 d'octubre de 2021, en primera convocatòria, són els següents:

**President:** Gonzalo Rodríguez Cruz

**Vicepresidenta:** Juana Rodríguez Arías

**Secretari:** Juan Antonio Fernández Méndez

**Vocal:** Marta Burguesa López

**Vocal:** Pablo Domínguez Escribano

**Vocal:** Sebastián Fenoy Gutiérrez

**Vocal:** Miguel Muñoz Gutiérrez

**Vocal:** Ángela Rodríguez Castillo.

El CENTRE ESTUDIS JAIME BALMES, S.C.C.L ha dut a terme un "*Protocol d'assetjament laboral*", d'acord amb els principis i amb la política de la nostra cooperativa de treball associat, i amb el respecte i el compliment absolut de la normativa vigent.

El propòsit d'aquest protocol és evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic; per considerar-se aquestes pràctiques atemptatòries de la dignitat, perjudicials per l'entorn laboral i generadores d'efectes indesitjables per la salut, moral, confiança i autoestima de las persones. A més, es vol garantir la igualtat entre homes i dones.

L'assetjament, sigui del tipus que sigui, és una conducta que està totalment prohibida i que es considera inacceptable dins de la nostra organització.

Es considera assetjament laboral quan l'àmbit de l'assetjament, en qualsevol tipus de modalitat, es produeixi a l'entorn laboral. Per tot això, presentem aquest protocol on el Centre d'Estudis Jaume Balmes, S.C.C.L i la Fundació Privada Jaume Balmes AZ manifesten el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs i unes relacions societàries i laborals on es respectin i es garanteixin els drets humans i la dignitat de totes les persones, des de la llibertat i el respecte. Tot plegat, amb l'objectiu de construir, consegüentment, unes relacions lliures de situacions d'assetjament sexual o discriminatori per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat/expressió de gènere. Així mateix, es posa de manifest el compromís de tolerància zero davant de l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest protocol preveu les dimensions i les estratègies fonamentals per aconseguir els objectius marcats, a través dels eixos d'actuació<sup>1</sup> que assenyalen les normatives sobre violències amb base de gènere:

**La prevenció:** accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de les violències masclistes (inclosa la LGTBIfòbia) a través de la reducció de factors de risc i impedir la normalització i accions encaminades a sensibilitzar la ciutadania contra les violències.

**La detecció:** identificació i visibilització de la problemàtica a través d'instruments teòrics i tècnics, tant si és estable o esporàdic. Permet conèixer les situacions en què s'ha d'intervenir per evitar la cronicitat.

**L'atenció:** accions destinades a que una persona pugui superar les situacions i conseqüències generades per situacions de violència masclista en tots els àmbits de la seva vida, garantint-ne la seguretat i facilitant-li informació i recursos necessaris.

**La recuperació:** procés de desvictimització en els àmbits de la vida afectats d'una persona. Comporta un cicle vital personal i social centrat en la restauració dels àmbits danyats.

**La reparació:** mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives, etc. que els organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista han de garantir per contribuir al restabliment dels aspectes danyats, oferint acompanyament i assessoria adaptada a la persona.

---

<sup>1</sup> Adaptats de la Llei 17/2020 d'actualització de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

## 2. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

### 2.1. Els objectius

- Informar, formar i sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat/expressió de gènere totes les persones treballadores i sòcies que tenen relació quotidiana amb l'activitat de la cooperativa.
- Vetllar per un entorn societatari i laboral on es respecti la integritat i la dignitat de les persones.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament i/o discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat/expressió de gènere.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el Protocol.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

### 2.2. L'àmbit d'aplicació

El Protocol és assumit pel Centre Estudis Jaime Balmes, S.C.C.L., i per la Fundació Privada Jaume Balmes, AZ.

Serà d'aplicació a:

- les persones treballadores de les dues entitats al seu entorn laboral, siguin sòcies, contractades o en prestació de serveis,
- les persones dels òrgans socials de la cooperativa i la fundació,
- les persones col·laboradores en comissions.

La responsabilitat de la Cooperativa i la Fundació assoleix la protecció d'aquestes persones davant de conductes d'assetjament i/o discriminació produïdes entre persones de la mateixa o per persones externes.

S'informarà d'aquest protocol a totes les persones i entitats que tinguin relació amb la Cooperativa, ja siguin treballadores, sòcies, proveïdores, usuàries de l'espai, dels serveis o activitats de la mateixa.

### 3. PARADIGMA DE COMPRENSIÓ I ABORDATGE

Les manifestacions que comprèn aquest protocol són greus mostres de vulneració de drets, majoritàriament cap a les dones i altres persones oprimides pels estàndards heteropatriarcals (persones pertanyents a col·lectius LGTBI i persones amb assignació o autoassignació de gènere no normativa). Per tant, és indispensable treballar des d'una perspectiva de drets vinculada a la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional.

És a dir, situar els drets de les persones com la pedra angular de la nostra mirada i la nostra intervenció. Treballar des d'aquesta perspectiva col·loca el respecte, la protecció i la garantia dels drets humans com a fonaments bàsics i visibilitza les desigualtats estructurals que provoquen que una part de la població no els pugui exercir en plena llibertat.

Treballar des de la perspectiva de gènere en clau feminista interseccional suposa apostar, èticament i políticament, per la reivindicació de les teories i pràctiques feministes que visibilitzen les violències masclistes vinculades a estratègies estructurals de desigualtat i dominació basades en el gènere, i amb les afectacions i el impacte que poden provocar els qui les pateixen.

Aquesta aposta implica visibilitzar i desnaturalitzar els discursos i les pràctiques que sustenten i perpetuen les violències masclistes, per tal de trencar amb la impunitat dels agressors/es i centrar la intervenció en les afectacions<sup>2</sup>.

El paradigma de comprensió i abordatge que facilita abordar totes aquestes qüestions i en què es basen les intervencions del present protocol és el paradigma del *continuum*, que assenyalava la naturalesa multicausal de les violències masclistes i visibilitza la interrelació entre estadis i “*categories*” de les violències, apuntant que les dones i les persones que transgredeixen els mandats heteronormatius pateixen o poden patir diferents tipus de violències masclistes de forma interconnectada i simultània, en el mateix o en diferents àmbits i contextos.

El paradigma del *continuum* facilita posar el focus en l'impacte i les afectacions de les víctimes o supervivents de les violències masclistes i en les necessitats i demandes específiques d'aquestes, en diferents moments de la seva vida i del procés de recuperació, a través d'una mirada interseccional.

A més, visibilitza que, si bé necessitem classificacions i categories que ens ajudin a explicar les manifestacions de les violències masclistes i els elements que les componen, els límits entre aquestes són molt difusos a causa d'aquesta interconnexió i retroalimentació que hi ha entre elles.

---

<sup>2</sup> En contraposició a models de comprensió i abordatge basats en la gradació i la intensitat de les situacions de violències -reduïts a límits jurídics-, que homogeneïtzen les respostes en els processos d'intervenció, desdibuixant les necessitats i demandes individualitzades de les persones que pateixen violències.

#### 4. DEFINICIONS

- **Assetjament sexual.** Constitueix qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007).
- **Assetjament per raó de sexe.** Constitueix qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007). Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments a l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones, en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball).
- **Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.** Constitueix qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei catalana 11/2014).
- **Assetjament discriminatori per raó de gènere.** Constitueix assetjament per raó de gènere (identitat de gènere o expressió de gènere) qualsevol comportament realitzat en funció del gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Llei catalana 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia)
- **Assetjament discriminatori per raó de sexe.** Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Llei catalana 17/2020 del dret de les dones a eradicar la violència masclista).
- **Assetjament discriminatori per raó d'opció sexual.** Constitueix assetjament per raó d'opció sexual (identitat de gènere o expressió de gènere) qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Llei catalana 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).

## 5. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

### Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la confiança de l'entorn de la cooperativa.

### Confidencialitat

- La informació recopilada a les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i els deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

### Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

### Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

### Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament i/o discriminació.
- Als expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.



### Col·laboració

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

### Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament del procés hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Cooperativa o la Fundació adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyspreu de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

### Vigilància de la salut

- Les persones que pateixen una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, orientació i informe mèdic de vigilància de la salut. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar accident de treball.



## 6. ACTUACIONS

<b>6.1. ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE PREVENCIÓ</b>			
<b>Actuació</b>	<b>Qui</b>	<b>Quan</b>	<b>Seguiment</b>
Declaració de principis: incloure'l com a punt introductori a les Assemblees en què es presenti l'aprovació del protocol.	Consell Rector	Quan s'hagi d'aprovar el protocol	
Crear la Comissió de Seguiment de l'aplicació dels àmbits del protocol.	Consell Rector	Quan s'aprovi	Informes anuals de la tasca de seguiment
Formació a totes les persones de l'àmbit d'actuació i una específica per a qui faci de referent i per a qui pugui compondre la Comissió de Recerca.	Comissió de Seguiment	Des de l'aprovació i com a màxim dins de l'any posterior	Calendari de formacions i comprovar l'exercici
Formació a les persones que s'incorporin amb posterioritat a la Cooperativa.	Comissió de Seguiment	Dins del mes de la incorporació	
Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el traspàs informació.	Consell Rector i Comissions	Permanent	Pla de treball
Introduir la difusió del protocol i la declaració de principis dins del Pla de comunicació.	Equip directiu i Càrrecs directius	Permanent	Memòria anual
Incorporar el protocol a la documentació que es lliura a les sòcies i persones treballadores.	Departament de RRHH	Permanent	Nombre de documents lliurats
Valoració i revisió del protocol a les memòries anuals. Incorporació d'accions als plans de treball.	Comissió de Seguiment	Anual	Memòria



## 6.2. ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE DETECCIÓ

Actuació	Qui	Quan	Seguiment
Formació a Consells de Secció i Equip tècnic sobre detecció.	A proposta de la Comissió de Seguiment	Un cop l'any i sempre que es modifiqui el protocol	Informe de la Comissió de Seguiment
Gestió d'un correu electrònic només destinat a rebre queixes o informacions; establir persones referents (tractament confidencial).	A proposta de la Comissió de Seguiment	Anual i després revisió	Informe de la Comissió de Seguiment de les comunicacions rebudes
Facilitació d'informació sobre identificació i mecanismes de detecció, i elaboració de materials, també indicant el correu i les persones referents.	Equip directiu i càrrecs directius	Anual i després revisió	Informe de la Comissió de Seguiment



### 6.3. ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX D'ATENCIÓ

Actuació	Qui	Quan	Seguiment
Creació de la Comissió d'Actuació, encarregada de rebre, gestionar i resoldre les comunicacions i els processos sobre assetjament. No cal que sigui permanent, només s'activa quan n'hi ha un cas.	Com a màxim tres persones proposades pel Consell Rector.	En el moment que s'activi el protocol	Nomenament de la comissió
Elaboració de pautes genèriques d'acolliment, acompanyament i abordatge.	Comissió d'Actuació	Màxim 3 dies després de rebre la comunicació	Informe d'actuació
Tenir referents externs per si cal reforç, assessorament o derivació sobre el cas.	Comissió d'Actuació	En el moment que s'activi el protocol	Informe fet
Nomenament de la Comissió de Recerca sobre qui ho farà tot el procés de recerca.	Com a màxim tres persones proposades pel Consell Rector.	En el moment que s'activi el protocol	Informe fet
Elaborar l'informe del procés de recerca per a la Comissió d'Actuació.	Comissió de Recerca	Màxim un mes després de la denúncia	Informe fet
Elaborar l'informe d'aplicació de protocol indicant les mesures a executar des del Consell de Rector.	Comissió d'Actuació	Màxim un mes després de la denúncia	Informe fet



#### 6.4. ACTUACIONS VINCULADES ALS EIXOS DE RECUPERACIÓ I REPARACIÓ

Actuació	Qui	Quan	Seguiment
Elaboració i execució de les mesures concretes adequades a cada cas.	Consell Rector	S'acabi el procès	Nombre de mesures aplicades
Facilitar les modificacions de les activitats en la cooperativa de la persona assetjada/agredida segons les necessitats que expressi.	Consell Rector	S'acabi el procès	Informe
Facilitació d'eines per possibilitar la rehabilitació de la persona denunciada. Les eines que s'estableixin han d'estar sempre vinculades a la garantia de no repetició.	Consell Rector	S'acabi el procès	Informe
Condemna pública, si és necessari, respectant la confidencialitat.	Consell Rector	S'acabi el procès	Informe

#### 6.5. ACTUACIONS VINCULADES A L'EIX DE COMPROMÍS

Actuació	Qui	Quan	Seguiment
Revisió bianual del protocol .	Comissió de Seguiment	Cada dos anys	Revisió feta
Fer sessions obertes a totes les entitats sòcies per a la presentació i les revisions del protocol.	Comissió de Seguiment	Quan es presenti i cada dos anys a revisió	
Reflexionar sobre com incorporar la necessitat que les entitats sòcies tinguin mesures d'aquest tipus	Comissió de Seguiment		

## 7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, comença amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament i activa la Comissió d'Actuació.

La comunicació la pot realitzar:

- la persona afectada,
- qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula un cop passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa. La comunicació s'ha de presentar a la Comissió d'Actuació:

Les funcions de la Comissió són:

1. Informar i assessorar a la persona afectada.
2. Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia, però la Comissió, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement del Consell Rector, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la Comissió, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, cal tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

La Comissió d'Actuació és responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, a la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de tornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient de recerca que es generi.

## Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquest efecte, la Comissió d'Actuació crea una Comissió de Recerca o encomana a agents externs la corresponent investigació.

Aquesta investigació comença a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals en tinguin coneixement. Segons el que estableix el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit seguint el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex núm. 3.

La Comissió de Recerca o, en el seu cas, l'agent extern ha d'estudiar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de la cooperativa, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i podrà fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i les mesures necessàries.

El procés de recerca conclou amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a què s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adequades.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- o Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/es.
- o Relació nominal de les persones que hagin participat a la investigació i a l'elaboració de l'informe.
- o Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- o Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- o Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident a la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està fent.
- o Conclusions
- o Mesures correctores.

La Comissió de Recerca o, en el seu cas, l'agent extern, és la responsable de la gestió i la custòdia i garanteix la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. La Cooperativa i la Fundació posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió de Recerca es remet a la Comissió d'Actuació que ho farà arribar, juntament amb les mesures recomenades, al Consell Rector.



### Fase 3: Resolució per part de l'òrgan competent

En un termini no superior als 10 dies hàbils, des que la Comissió d'Actuació ha elevat l'informe definitiu de la Comissió de Recerca o de l'agent extern, el Consell Rector resoldrà:

- ***Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxiu de la denúncia.***

Declarar la inexistència d'assetjament i l'arxiu de l'expedient. Sens perjudici de la possible aplicació de mesures que millorin la situació, o en el seu cas, incoació d'un expedient disciplinari per altres causes tipificades.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

- ***Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament: ordenar la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament laboral i aplicar, si procedeix, mesures correctores de la situació.***

Inici de l'expedient sancionador (laboral o cooperatiu) per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores.

Si s'estimés que es tracta de fets que poguessin ser constitutius d'algun dels delictes comesis contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis, haurà de remetre's a les normes procedimentals aplicables.

Si es detecta alguna altra falta diferent a l'assetjament, es proposaran les accions correctores que posin fi a la situació produïda, i si és una situació de conflicte interpersonal s'activaran els mecanismes de resolució de conflictes proposant l'actuació d'un/a mediador/a i es promourà, en el seu cas, l'expedient corresponent.

En el cas que es determini l'existència d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, i la sanció imposada a l'assetjador/a no sigui possible la seva sortida de l'entitat, es prendran les mesures adequades perquè l'assetjador/a i la víctima no visquin junts en el mateix entorn laboral, sempre que sigui possible.

Una vegada s'hagi dictat resolució per part de l'òrgan competent, es notificarà una còpia autenticada de la resolució adoptada a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora.

Aquesta resolució s'emet, com a màxim, en el termini dels 30 dies feiners des de l'inici del procediment.

## 8. DENÚNCIES INFUNDADES O FALSES

En el cas que després de la investigació i del procediment incoat si la denúncia o els testimonis es demostren infundats, falsos o que la persona denunciant ha actuat de mala fe, comportarà sancions.

En el supòsit de resolucions de l'expedient disciplinari amb sanció que no suposin un trasllat forçós o acomiadament, es prendran les mesures oportunes perquè la persona assetjadora i la víctima no convisin en el mateix ambient laboral. La víctima podrà optar entre romandre al seu lloc de treball o sol·licitar un trasllat, sense que això li suposi cap perjudici ni detriment en les seves condicions laborals.

Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment i la denúncia està feta amb bona fe, la persona que l'hagi interposat podrà sol·licitar el trasllat del lloc de treball, i el Departament de RRHH estudiarà la possibilitat de dur-lo a terme.

## 9. VIES EXTERNES. ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que la persona assetjada sempre podrà exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de treball) o per la via judicial (Jutjat Social o Contenciós Administratiu), o anar a la Jurisdicció competent per protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes de l'organització semblessin inadequades o no s'estigués d'acord amb la resolució final.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes, cal acudir a la via penal. En aquests supòsits, és important cercar assessorament legal especialitzat.

Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar informació, suport i assistència.

Els articles que emparen la via administrativa són: l'article 8.13 sobre l'assetjament sexual, l'article 8.13 bis) sobre l'assetjament per identitat sexual i els articles 12.1 b) i 12.6 sobre la prevenció de riscos laborals tipificats a la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Referent a la via penal, l'article 184 i els delictes contra la integritat laboral a l'article 173 i l'assetjament laboral a l'article 314 del Codi Penal.

## 10. APLICACIÓ DE MESURES

### 10.1. Mesures cautelars

Mesures temporals dirigides a protegir la persona denunciant i evitar que s'agreugi la situació mentre dura el procés de recerca.

Per aplicar-les han d'existir indicis fonamentats de l'existència d'assetjament o de discriminació, cal apreciar risc de gravetat.

Han de ser proporcionals amb la gravetat dels fets denunciats.

En cada cas, la Comissió d'Actuació decidirà les mesures concretes, depenent de l'àmbit d'actuació en què s'ha produït (laboral, societari, proveïdors...): des de permís laboral, modificació horària, prohibició a la persona denunciada de participació en òrgans societaris i de representació, informar l'entitat o empresa a què pertany...

Aquestes mesures s'han d'aplicar durant el període de recerca i, un cop resolt l'informe de la Comissió, s'haurà de valorar la suspensió de les mesures i o la concreció de noves mesures.

### 10.2. Mesures reparadores

Per compensar l'impacte negatiu que la situació ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona i de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

Cal tenir en compte el dret al reconeixement públic, a preservar la intimitat i la compensació i restitució (suport psicològic, indemnització econòmica).

Si és el cas, també s'estableixen mesures reparadores per a l'equip i/o l'òrgan que ha afectat els fets.

### 10.3. Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar la reincidència) o punitiu (sanció).

Les mesures correctores van lligades a un pla de rehabilitació i no repetició envers la persona denunciada.

Las mesures punitives són les que marquen l'Estatut dels Treballadors així com els estatuts socials com a faltes greus o molt greus i, en cas de persones treballadores no sòcies les que corresponguin a faltes greus de l'Estatut dels Treballadors.

En els estatuts socials:

L'article actual on es contemplan les faltes molt greus és:

*"16.1.c) Realizar actuaciones nocivas para la cooperativa, con manifiesto perjuicio de esta o de alguna entidad o persona socia."*

Pel que fa a les faltes greus:

*“17.1.e) Aquellos comportamientos que, de alguna manera, alteren el buen clima que debe presidir la relación entre los socios y las socias y otras personas vinculadas a la cooperativa.”*

Les sancions establertes són:

*“19.2.a) Suspensión del derecho de voto en cualquier Asamblea a la que pertenezca, y/o del derecho a ostentar cargos en los órganos sociales, y/o del derecho a beneficiarse de los servicios de la cooperativa, para los supuestos en los que el socio o socia no esté al corriente de sus obligaciones económicas o no participe con la cantidad mínima obligatoria fijada por los Estatutos.*

*19.2.b) Multa de hasta 1.202,02 €. Para las personas socias de trabajo, la sanción económica consistirá en un descuento de anticipos laborales de veinte días como máximo.”*

*“19.3 Para faltas muy graves: expulsión de la cooperativa.”*

Mesures si la persona denunciada pertany i/o representa una entitat sòcia de Centre Estudis Jaume Balmes, S.C.C.L., o de la Fundació Privada Jaume Balmes, AZ:

S'informarà a l'entitat a la qual pertany la persona denunciada i es valorarà l'aplicació del protocol de Coop57 o del propi de l'entitat, en cas que n'hi hagi. Si considera necessari, s'aplicaran mesures sancionadores corresponents a l'entitat.

Mesures si la persona denunciada pertany a una entitat proveïdora de Centre Estudis Jaume Balmes o de la Fundació Privada Jaume Balmes, AZ:

S'informarà a l'entitat a la qual pertany la persona denunciada i se'n valorarà la resposta o l'aplicació del protocol propi, en cas que n'hi hagi. Si es considera necessari, es podria prescindir dels serveis de l'entitat proveïdora.

## 11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment del Protocol és responsabilitat del Consell Rector, que n'ha de supervisar el funcionament integral i, per tant, de cadascuna de les accions que es duquin a terme al seu voltant.

S'ha de convocar la Comissió de Seguiment, com a mínim, una vegada a l'any. La Comissió valorarà l'organització, la coordinació i la gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos.

L'avaluació se centrarà en la mesura objectiva de les actuacions i intervencions concretes dutes a terme dins dels diferents eixos establerts al Protocol (prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació).

Tot i que la Comissió de Seguiment també té un paper central en l'avaluació de totes les accions específiques realitzades (especialment als eixos de prevenció i detecció), s'haurà de coordinar amb altres comissions o grups segons els eixos d'actuació als quals pertanyin les mesures o accions desenvolupades. A les taules d'actuacions per eixos es pot consultar qui té les competències de desenvolupament de cadascuna de les accions.

L'avaluació de les actuacions vinculades als eixos d'atenció i de recuperació és responsabilitat de la Comissió d'Actuació, que es convocarà cada cop que tingui lloc una situació que ho requereixi i que, un cop tancat el procés, traslladarà els resultats a la Comissió de Seguiment, respectant en tot cas la confidencialitat de les persones implicades al procediment.

## 12. ANNEXOS

### Annex 1.– Definició tasques i composició comissions

- Comissió de Seguiment

- Supervisar el funcionament integral del protocol.
- Dissenyar, temporitzar i avaluar les accions formatives en tots els àmbits i pel conjunt de seccions.
- Proposar les actuacions de detecció (correu i persona de referència, continguts a incorporar a la comunicació...).
- Proposar la composició de la Comissió de Recerca quan es doni el cas.
- Fer l'avaluació i informe anual de l'aplicació del pressupost.
- Fer la revisió bianual.

Composició: la determina el Consell Rector. Màxim 3 persones.

- Comissió d'Actuació

Les funcions de la Comissió d'Actuació són:

- Informar i assessorar a la persona afectada..
- Acompanyar a la persona afectada al llarg del procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Composició: la determina el Consell Rector. Màxim 3 persones.

- Comissió de Recerca

Les funcions de la Comissió de Recerca són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'hi adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se li informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si a la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que es faci un relat addicional.

- o Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- o Entrevistar els i les possibles testimonis.
- o Valorar si cal aplicar mesures cautelars.
- o Emetre l'informe vinculant.

La componen: 2 o 3 persones a proposta del Consell Rector, que han de ser persones formades i coneixedores del protocol. Si es considera necessari, es podrà cercar ajuda externa.

## Annex 2.– Pautes d'actuació en l'atenció a la persona afectada

### 1. Sobre l'atenció a les persones que intervenen

- La persona que ha patit assetjament ha de tenir una persona de referència.
- Fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible sobre tots els drets i recursos disponibles i de totes les vies de resolució possibles
- Mantenir especial sensibilitat, ja que es treballa amb informació privada i íntima.
- Acompanyar a les persones en l'expressió i la claredat de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la demanda, la valoració de les expectatives i el respecte als ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat de les persones afectades i allò específic de l'assetjament.
- Fugir de la reinterpretació dels fets i de la creació de falses expectatives. Facilitar la reflexió conjunta i evitar actituds paternalistes i judicis de valor.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar-los suport sobre la decisió presa.
- Assessorar tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix l'assetjament.

### 2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció

- Facilitar un espai d'atenció confortable que permeti la confidencialitat, l'expressió dels sentiments i que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat i les emocions i que també ofereixi seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament causant dels fets.
- Evitar interrupcions.



Anexo 3.– Model de formalització de la denúncia

FORMALITZACIÓ DE LA DENÚNCIA

Dades de la persona que presenta la denúncia:

Nom i cognoms:

Forma de contacte:

Tipus d'enllaç amb Centre Estudis Jaime Balmes, S.C.C.L. o la Fundació Privada Jaume Balmes, AZ.:

Dades de la persona sobre la qual es presenta la denúncia (aquelles que es coneguin)

Nom i cognoms:

Forma de contacte:

Tipus d'enllaç amb Centre Estudis Jaime Balmes, S.C.C.L. o la Fundació Privada Jaume Balmes, AZ:

Relat dels fets (concretar motius, explicació, documentació si escau...)

Testimonis (cal anomenar-los amb nom, cognoms i forma de contacte)

- .
- .
- .
- .



En cas que es vulgui presentar la denúncia en nom d'una entitat i se'n vulgui deixar constància, cal que se n'expliquin els motius.

### Recepció de la denúncia

Data i lloc:

He rebut

Nom, cognoms i signatura de qui rep la denúncia

Signatura de qui presenta la denúncia

*Aquest document i el tractament de la denúncia respecten i respectaran el marc legal de protecció de dades.*

Annex 4.- Circuit d'actuació



