Unió de Federacions Esportives de Catalunya

UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L.

Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, Orientació Sexual, Identitat o Expressió de Gènere

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

1. IDENTIFICACIÓ
2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ
3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
4. OBJECTIUS
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ
6. DEFINICIONS
7. PRINCIPIS I GARANTIES
8. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES
9. PREVENCIÓ (DECLARACIÓ DE L'EMPRESA)
10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ
12. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA
ANNEX II: Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
ANNEX III: Consentiment informat de participació en la fase d'entrevistes del procediment obert per activació de protocol d'assetjament.
ANNEX IV: model de document justificatiu del lliurament del protocol a persones treballadores de l'entitat.

1. IDENTIFICACIÓ

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL, versió 1. Entrada en vigor **01/10/2026** i vigència fins a **30/09/2030**.

L'àmbit d'aquest protocol cobreix també l'assetjament i la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, d'acord amb la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, sense alterar el procediment, els terminis ni la composició de la comissió instructora ja establerts en aquest protocol.

2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ

UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, en conseqüència, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Amb l'objectiu de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona constitucionalment reconeguts, UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. en un rotund compromís amb la normativa nacional i comunitària a aquest efecte, reconeix la necessitat de prevenir conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, impossibilitant-ne l'aparició i erradicant tot comportament que se'l pugui considerar constitutiu en l'àmbit laboral. Conscients, la direcció d' UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. i la representació legal de les persones treballadores (RLPT), de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i especialment la seva dignitat en l'àmbit laboral, i dins la convicció que la cultura i els valors d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. estan orientats cap al respecte de les persones que integren, les parts signants reconeixen la necessitat de prevenir i si s'escau, erradicar tots aquells comportaments i factors organitzatius que posin de manifest conductes

violentes o d'assetjament sexual i per raó de sexe en aquest àmbit, de conformitat amb els principis inspiradors de la normativa europea i nacional en matèria de procediments de prevenció i solució de conflictes en aquests supòsits. És per això que l'objecte del present protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe serà el de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona, definint-se les pautes que hauran de regir, prevenir i erradicar aquest tipus de conductes i comportaments en l'àmbit laboral, fent extensiu el present protocol a totes les persones que ho hauran de complir.

UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. i la representació de les persones treballadores són ferms en el compromís d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, a l'àmbit d' UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L..

Així mateix, UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. està compromesa amb el seu paper de garant de la protecció dels drets fonamentals de tota la plantilla i la responsabilitat social que té en relació amb la garantia que les relacions de treball i les relacions interpersonals que amb caràcter necessari es desenvolupen i es fonamenten en l'activitat professional, es portin d'acord i amb respecte als drets fonamentals de les persones. Segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i per això elaboraran plans d'igualtat (article 45 de la LO 3/2007), sent la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere una de les matèries.

Aquesta Llei inclou entre els drets laborals de les persones treballadores, la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. L'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, estableix mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina, entre les quals estableix que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar via a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix. Aquestes mesures s'han de negociar amb els representants dels treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. En aquest procés d'aprovació del Pla d'Igualtat, UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. elabora i acorda el protocol següent.

L'assetjament suposa un atemptat al dret a la integritat física i moral, la consideració deguda a la dignitat i intimitat i honor de les persones i la igualtat de tracte que es troben reconeguts als articles 10, 14, 15 i 18 de la Constitució , els articles 4 i 17 de

l'Estatut dels Treballadors, els Art. 7 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes, així com al dret de protecció de la salut de totes les persones treballadores que es recull a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest protocol vetllarà especialment per:

- Prevenir, detectar i solucionar possibles situacions d'assetjament.
- Proporcionar l'ajut que es consideri necessari per a la víctima.
- Protegir les persones que han presentat una denúncia d'assetjament, inclosos els testimonis, de les possibles represàlies contra ells, assegurant que tots aquells que intervinguin en un procés no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Considerant qualsevol acció en aquest sentit objecte susceptible de les sancions disciplinàries que s'estimin oportunes.
- Adoptar mesures disciplinàries contra la persona assetjadora.
- Seguiment del compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

La millora de les condicions de treball repercuteix tant en la productivitat com en el clima laboral, de la mateixa manera que les conductes violentes o constitutives d'assetjament no perjudicant únicament la plantilla directament afectada, sinó que repercuteixen en tot el seu entorn i en el conjunt de l'organització. En aquest sentit, UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. es compromet a garantir un entorn segur i saludable per a la seva plantilla i persones col·laboradores.

Així les coses, l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, són conductes que estan totalment prohibides a UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. i es consideren inacceptables.

- Per això, les parts signants es comprometen a garantir els PRINCIPIS següents: Tota persona té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, respectant-li la seva intimitat i la seva integritat física i moral, i no pot estar sotmesa sota cap circumstància, a tractes degradants, humiliants o ofensius; amb independència de qui sigui la víctima o la persona assetjadora en la situació denunciada.
- Tota la plantilla té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina, a la qual s'associa un correlatiu deure de protecció mitjançant la prevenció dels riscos derivats de la seva feina, inclosos els derivats de les conductes violentes i d'assetjament.
- Atesa la condició de l'assetjament com a risc en l'àmbit laboral, la Unió de Federacions Esportives de Catalunya es compromet a assignar els mitjans humans i materials necessaris per prevenir i fer front, si s'escau, a les conseqüències derivades d'aquest tipus de conductes. Per això es formarà

especialment a la Direcció i, en cascada, de manera integral, a la resta de persones que tinguin persones a càrrec. Així mateix, es formarà a tots els membres de la RLPT de cada centre de treball. Aquesta formació serà en matèria d'igualtat i protocol de prevenció d'assetjament laboral i per raó de sexe perquè apliquin i traslladin aquests principis i valors així com el procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria d'assetjament de manera responsable. UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. vetllarà pel manteniment d'un entorn laboral exempt de riscos i es compromet a adoptar les mesures necessàries, tant organitzatives com de formació i informació, per prevenir l'aparició de conductes d'assetjament en relació amb el personal que presta els serveis a l'empresa.

- Es reconeix la importància de desenvolupar accions formatives i informatives que ajudin a prevenir conductes d'assetjament. Així com, informar i formar tota la plantilla, assegurant-ne el coneixement a les noves incorporacions, sobre el contingut del present protocol i a sensibilitzar-la en els valors de respecte sobre els quals s'inspira.
- El personal que es consideri objecte de conductes d'assetjament té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que pogués prendre de manera individual, a plantejar l'obertura del procediment previst a aquest efecte.
- S'amplia expressament l'abast d'aquest protocol perquè cobreixi també les situacions de discriminació o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, amb el mateix procediment, els mateixos terminis i la mateixa composició de la comissió instructora previstos en aquest protocol.

4. OBJECTIUS

- Informar, formar i sensibilitzar a totes les persones treballadores en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament.
- Ampliació expressa de l'àmbit perquè cobreixi també l'assetjament i la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, amb el mateix procediment i les mateixes garanties.
- Disposar del procediment d'intervenció i actuació per donar sortida a les queixes o denúncies que es puguin produir.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Identificació de mesures reactives en front de les situacions d'assetjament i règim disciplinari.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL.

És d'aplicació a totes les persones treballadores d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL.

Així mateix, UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el propi personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL no puguin aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes

i, si s'escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podrà extingir.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament laboral que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

a) al lloc de treball, incloent els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
b) als llocs on la persona treballadora pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.
c) als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació, de la comunicació i de les xarxes socials, incloent-hi aquelles que es facin fora de l'horari i el lloc de treball, sempre que es tracti d'una conducta manifestament contrària a dret.
e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

6. DEFINICIONS I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix a l'article 7 tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe. Assetjament sexual: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Pot existir, o no, superioritat jeràrquica. L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, constituirà per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és constitutiva d'assetjament sexual correspon sempre a la persona afectada. A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats socials o lúdiques no desitjades.
- Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual
- Trucades telefòniques o contacte per xarxes socials indesitjats

Conductes no verbals:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.

- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.

Conductes físiques:

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges, abraçades o petons no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe:

El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Per apreciar que, efectivament en una realitat concreta, concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, cal la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals destaquen:
a) Fustigació , entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que e s percebuda com a tal per qui la pateix.
b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació , un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
d) Que no sigui un fet aïllat.
e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dona o amb circumstancies que biològicament només el poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que se li presumeixen inherents a ella. En aquest sentit, l'assetjament per

raó de sexe també el pot patir l'home, quan aquest exerceix funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuí t a la dona. Per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe. A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

Atacs amb mesures organitzatives:

- Jutjar la prestació de treball de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per fer la feina o facilitar dades erro nies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseí da.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
- Manipulació , ocultament, devolució de la correspondència, les truca-des, els missatges, etc., de la persona.
- Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària:

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament). Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.

- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (tele fon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits i/o insults.
- Trucades telefòniques atemoritzants.
- Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
- Ocasionar danys al lloc de treball o a les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la salut.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional:

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització .
- Donar a entendre que la persona te problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, les discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.
- Utilitzar humor sexista.

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere: les definicions i condicions anteriors s'apliquen en els mateixos termes quan la conducta descrita tingui com a causa l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere de la persona treballadora, d'acord amb la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, i la Llei 4/2023, de 28 de febrer. Igual que en l'assetjament sexual, un sol fet especialment greu pot constituir per si sol un cas d'assetjament per aquests motius, sense necessitat de reiteració.

7. TIPUS D'ASSETJAMENT, FASES i GRAUS

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o me s persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Es distingeixen dos tipus d'assetjament sexual en funció de si les anteriors conductes impliquen o no un element de coacció:

1. **Assetjament "quid pro quo" o xantatge sexual**
   Consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció , a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta mate ria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

2. **Assetjament ambiental**

   El subjecte actiu de l'assetjament crea un entorn de treball intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Pot ser realitzat per qualsevol membre de la UFEC, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en les instal·lacions o a l'entorn del treball de l'empresa o en espais llogats per aquesta.

8. CONSEQÜENCIES I SIMPTOMES DERIVATS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Psicològiques

- Sensació d'inseguretat que genera una disminució en l'autoestima, sentiment de fracàs i de frustració o impotència.
- Ansietat i sensació d'amenaça continua.
- Sensació de vulnerabilitat.
- Inestabilitat emocional.
- Quadres depressius.
- Estres.

Físiques

- Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, etc.)

Laborals

- Desmotivació i insatisfacció .
- Pèrdua de perspectives professionals i laborals.
- Associació del treball amb un ambient hostil que provoca patiment.
- Augment de l'absentisme.

A l'organització

- Empitjorament del clima laboral.
- Disminució del rendiment de la persona afectada a causa de la disminució en la concentració.
- Més sinistralitat, augmenta el nu mero d'accidents.
- Pèrdua de la persona treballadora a causa d'absentisme per malaltia, canvi de feina, etc.
- Mala imatge.

A la societat

- Permet les desigualtats socials.

9. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- **Respecte i protecció a les persones**: és necessari procedir amb la discreció necessària per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Els implicats podran ser assistits per algun assessor en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.
- **Confidencialitat**: Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades o en procés de recerca.
- **Diligència**: La recerca i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.
- **Contradicció**: El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tots els intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Restitució de les víctimes**: Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, s'haurà de restituir a aquesta en les condicions més pròximes possible a la seva situació laboral d'origen, amb acord de la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.
- **Protecció de la salut de les víctimes**: L'empresa haurà d'adoptar les mesures que estimi pertinents per a garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors afectats.
- **Prohibició de represàlies**: Han de prohibir-se expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la comunicació dels fets, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

En el context d'aquest protocol ha de tenir-se en compte que:

Qualsevol empleat té el dret i l'obligació de:

1. Posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament laboral que conegui.
2. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.

3. Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
4. Rebre informació sobre les accions correctores que resultaran d'ella.
5. Rebre un tracte just.
6. La persona afectada per un fet d'assetjament laboral podrà informar/posar en coneixement de l'entitat i de Recursos Humans, dels delegats de prevenció o representants sindicals, la situació en la qual es troba.

La persona acusada per assetjament laboral té dret i l'obligació de:

1. Estar informada de la denúncia.
2. Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
3. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
4. Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
5. Rebre un tracte just.

A més a més, cal conèixer els criteris següents:

1. Tota persona treballadora té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament laboral objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
2. La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament laboral objecte d'aquest protocol, podrà denunciar-lo i tindrà dret a activar el procediment d'investigació per obtenir-ne una resposta.
3. Cal garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg del procediment, com també la igualtat de tractament entre els individus implicats.
4. Cal garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament laboral objecte d'aquest protocol, sense perjudici del que estableixi la normativa de règim disciplinari.
5. La investigació i la resolució del procediment, incloent-hi la imposició de mesures cautelars i sancions, es faran amb la celeritat màxima.
6. El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona, com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.
7. La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol, té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals així com el Reglament 2016/679. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

La utilització d'aquest Protocol no impedeix que qualsevol persona compresa en l'àmbit d'aplicació d'aquest, pugui acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional per a exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva.

10. POSSIBLES VIES D'ACTUACIÓ

Existeixen tres vies de resolució (utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra):

1. **Via interna** (amb denúncia interna a l'entitat)
   UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L.es compromet a realitzar una investigació interna amb l'objectiu d'analitzar les queixes o denuncies, decidir si s'ha de proposar mesures cautelars i/o correctives, realitzar un expedient informatiu i adoptar una resolució.

2. **Via administrativa** (amb denúncia externa a Inspecció de Treball)
   Es podria recórrer a la via administrativa sobretot si es tracta d'una situació d'assetjament entre les persones treballadores o voluntàries de l'entitat. L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'entitat davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

3. **Via judicial** (amb denúncia externa als Mossos)
   La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delicte. Cal tenir en compte que la via externa és molt més llarga i no hi ha la inversió de la càrrega de la prova (correspon a la persona denunciada provar que la seva actuació no és assetjament).

11. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

La constitució de la comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament laboral, serà individual per cada centre de treball i estarà formada per 3 persones:

En nom de l'empresa:

Marta Sellarès Casanovas, Club Manager UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL

Carlos Martín Sebastián, àrea de RRHH

En nom de la representació de les persones treballadores:
Una persona en qualitat de RLPT del centre de treball.

En cas d'absència per malaltia, causa d'abstenció o recusació, o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

En nom de l'empresa:
Una persona designada per la direcció de l'entitat

En nom de la representació dels treballadors:
Una persona designada per la RLPT d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL.

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys.

Els membres de la comissió instructora rebran també formació específica en diversitat LGTBIQ+, sense que això impliqui la constitució de cap comissió addicional.

Les persones que constitueixen la comissió instructora han d'actuar de manera imparcial respecte de les parts afectades. Per això, en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb les persones afectades pel procediment, o existir interès directe o indirecte en el procés concret, s'han d'abstenir d'actuar.

En cas que, malgrat existir alguna de les causes indicades al paràgraf anterior, les persones que constitueixen la comissió instructora no s'abstinguessin d'actuar, qualsevol de les persones afectades pel procediment podrà sol·licitar a la comissió la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, la comissió podrà acordar l'assistència d'una persona experta externa que podrà assessorar en la instrucció del procediment, i fins i tot acompanyar en la investigació dels fets quan la complexitat de l'assumpte així ho aconselli.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per presentar-lo.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament laboral. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

12. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

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

1. Presentació de queixa o denúncia.
2. Reunió de la comissió instructora: **màxim 3 dies laborables** des de recepció de la queixa.
3. Fase preliminar (potestativa): màxim **7 dies laborables**.
4. Expedient informatiu: màxim **10 dies laborables**, ampliables a 3.
5. Resolució de l'expedient d'assetjament**:** màxim **3 dies laborables**.
6. Seguiment: màxim **30 dies naturals** des del tancament de l'expedient

Fase 1. INICI DEL PROCEDIMENT QUEIXA O DENUNCIA Comunicació i assessorament

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

Les persones treballadores d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.

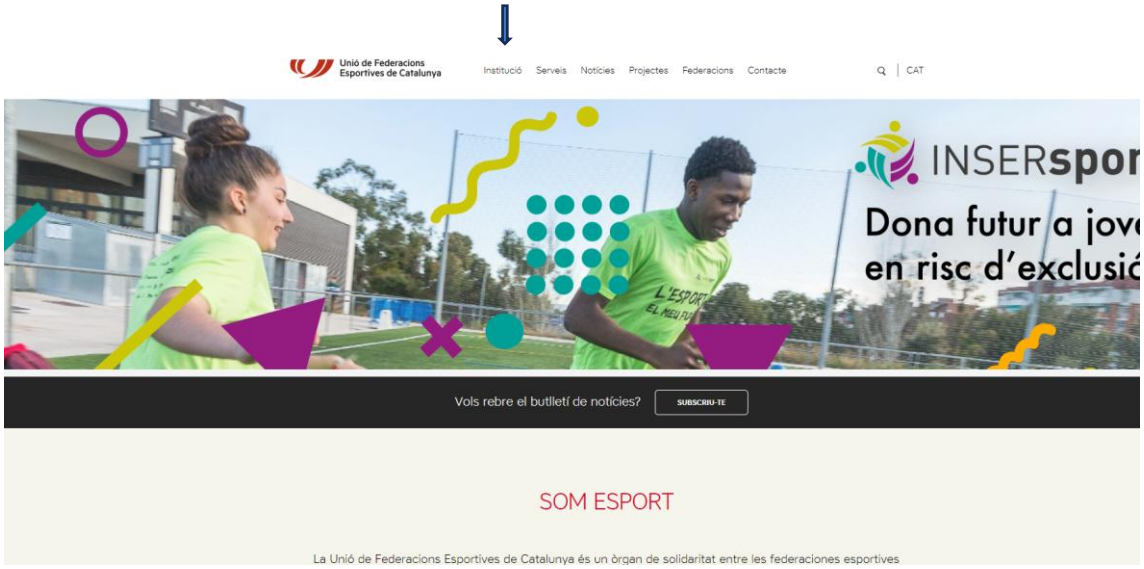
Aquesta fase, que tindrà una durada màxima de **tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la queixa o denuncia d'assetjament laboral que posa en marxa les actuacions de la comissió instructora.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- Persones anònimes

La comunicació es podrà presentar per escrit a les persones anomenades de la comissió instructora de cada centre de treball o bé pel canal Ètic a través del web de l'entitat:

https://whistleblowersoftware.com/secure/UFEC_CANALDEDENUNCIES





Les persones anomenades de cada centre, tenen la facultat de convocar a la comissió instructora **en un màxim de 3 dies laborables** des de la recepció de la queixa o denúncia.

En el cas de rebre la comunicació a través del canal de denuncies, l'àrea jurídica convocarà a la comissió instructora del centre de treball que correspongui en el termini **màxim de 3 dies laborables** des de la recepció.

Les persones de la comissió instructora o d'investigació que rebin la comunicació s'encarregaran de:

- Informar i assessorar la persona afectada
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Investigar exhaustivament l'existència o no d'una situació d'assetjament laboral.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia i prosseguir amb el procediment.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la comissió instructora o d'investigació, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament.
   En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot 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 retornar tota la documentació que hagi aportat. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2. Denúncia interna i investigació. FASE PRELIMINAR

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi sobre això la víctima.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

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

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la comissió instructora,-ha d'assignar 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 en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denuncia es podrà presentar a la persona o persones de referència de cada centre de treball o bé a través del canal de denuncies de l'espai web de l'entitat:

https://whistleblowersoftware.com/secure/UFEC_CANALDEDENUNCIES/ca

La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament laboral i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.
- Fer arribar l'informe en un termini **màxim de 10 dies laborables**, si bé s'aplicarà el principi de celeritat per a la seva resolució, des de la recepció de la denúncia a UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L.perquè s'adoptin les mesures que es considerin pertinents, amb l'objectiu de resoldre el problema i determinar, en el seu cas, les possibles actuacions disciplinaries.
  De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, un termini més elevat, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas els **3 dies laborables més**.
  Així mateix, es farà arribar una còpia de l'informe a les parts involucrades.
- Un seguiment periòdic a cada denúncia plantejada, annexant a cada informe les accions impulsades.

Punts a detectar a la investigació:

- Qui o qui es consideren que estan practicant aquesta situació d'assetjament i quina relació jeràrquica existeix.
- En quines situacions es materialitza l'assetjament laboral. Si es duu a terme en presència d'altres companys o companyes i, si aquest és el cas, com han reaccionat.
- Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun superior jeràrquic, de quina manera(verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.

- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els últims mesos i per quina causa.
- Si altres companys i/o companyes tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients

ELABORACIÓ DE L'INFORME

Amb l'objectiu d'elaborar un informe el més complert possible sobre el procés d'investigació, la Comissió haurà de recopilar les proves que consideri necessàries incloent:

- Testimonis de les persones afectades, persones implicades, etc.
- Declaracions per escrit.
- Informes dels especialistes que tractin a la persona afectada (caldrà contar amb l'autorització per escrit de la persona interessada).
- Qualsevol altra evidència que aporti informació útil al procés.

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de 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.
- Circumstàncies agreujants observades:
    i. Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
    ii. Si hi ha dues o més persones assetjades.
    iii. Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.

iv. Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
v. Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
vi. Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
vii. Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.
- Mesures correctores.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a la direcció d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. o de la persona en qui delegui la gestió.

En funció del resultat obtingut de les fases i actuacions anteriors es poden produir les següents situacions:

1. Si de la prova practicada se'n dedueix l'existència d'assetjament o indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, i fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.
2. Si de la prova practicada no se n'aprecia l'existència d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament laboral.
3. Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada, la comissió instructora instarà igualment la direcció a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora, les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no, per majoria.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Si la víctima o la persona assetjadora, exercissin el seu dret a denunciar els fets en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, davant la

jurisdicció laboral o davant la jurisdicció penal, la comissió prendrà mesures cautelars per separar a tots dos.

Fase 3. Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió instructora o d'investigació, la persona a qui la direcció d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. hagi delegat, emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels **3 dies laborables.**

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

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. procedirà a:

1. Arxivament de la denúncia
2. Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:

    - Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
    - Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el

quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, a el seu cas, a l'article 54 ET.

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

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió de sou i feina.
3. L'acomiadament disciplinari.

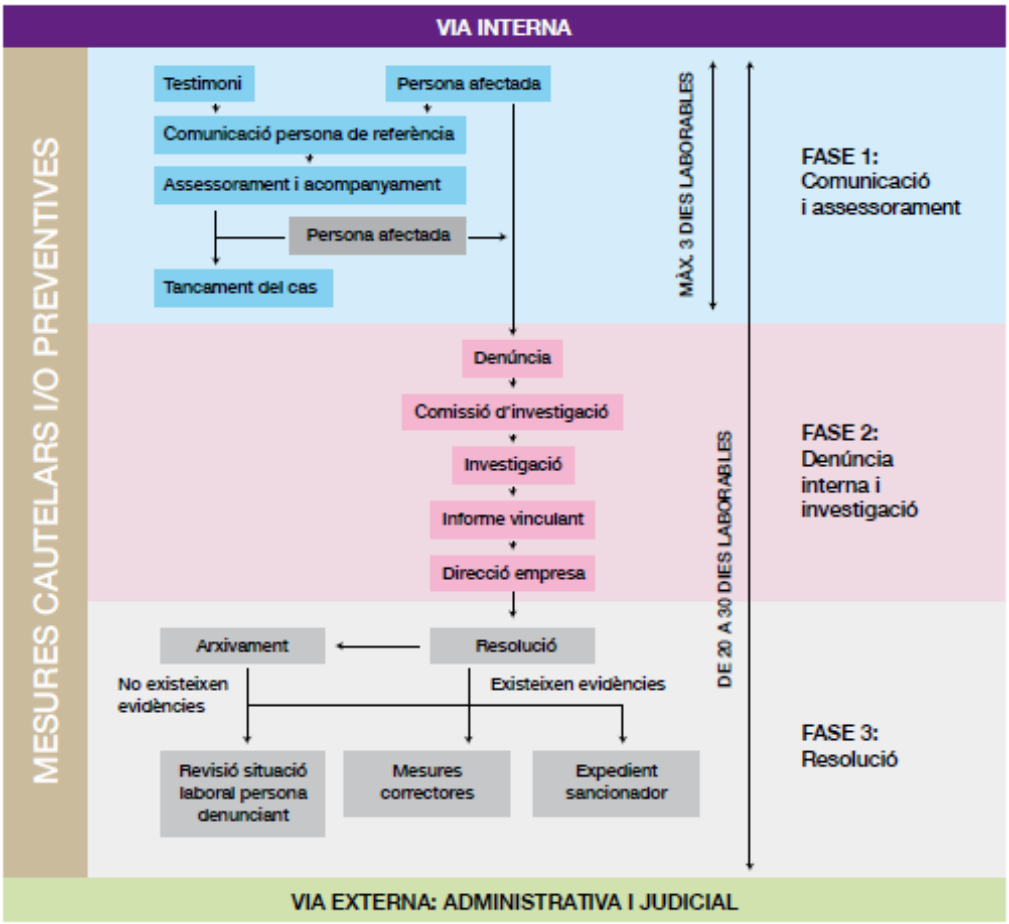
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni aplicable (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

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

La direcció adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament laboral, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.


VIA INTERNA
MESURES CAUTELARS I/O PREVENTIVES
Testimoni
Persona afectada
Comunicació persona de referència
Assessorament i acompanyament
Persona afectada
Tancament del cas
MÀX. 3 DIES LABORABLES
FASE 1:
Comunicació
i assessorament
Denúncia
Comissió d'investigació
Investigació
Informe vinculant
Direcció empresa
DE 20 A 30 DIES LABORABLES
FASE 2:
Denúncia
interna i
investigació
Arxivament
Resolució
No existeixen evidències
Existeixen evidències
Revisió situació laboral persona denunciant
Mesures correctores
Expedient sancionador
FASE 3:
Resolució
VIA EXTERNA: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

13. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

En aquesta fase l'objectiu principal es conèixer l'evolució de la situació i veure quin resultat s'està derivant de les mesures adoptades.

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior **a trenta dies naturals**, la comissió instructora o d'investigació estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna que recollirà les mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat dades personals de les parts afectades.

14. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA, DURADA, OBLIGARIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor el 1 d'octubre de 2026, és a dir, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de correu electrònic, web, plafons informatius..., mantenint-se vigent fins a la revisió del pla d'igualtat. Aquest protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats al pla d'igualtat en què s'integra.

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol es lliurarà una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol.

Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

ANNEX I: Model de Denuncia Interna

ANNEX II: Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

ANNEX III: Consentiment informat de participació en la fase d'entrevistes del procediment obert per activació de protocol d'assetjament.

ANNEX IV: model de document justificatiu del lliurament del protocol a persones treballadores de l'entitat.

ANNEX I. Model denuncia

FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i Cognoms: **DNI:**

Edat: **Sexe:**

Dona **Home** **No Binari**

Domicili del centre de treball: **Lloc de treball:**

Telèfon de contacte: **Mail:**

DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA (persona afectada o testimoni)

Nom i Cognoms: **DNI:**

Edat: **Sexe:**

Dona **Home** **No Binari**

Domicili del centre de treball: **Lloc de treball:**

Telèfon de contacte: **Mail:**

Relat dels fets:

(Concretar motius, adjuntant tantes pàgines i documentació justificativa com es consideri)

Sol·licitud:

Sol·licito inici del Protocol de prevenció i intervenció assetjament sexual i per raó de sexe a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL.

Declaro que he llegit i comprès la informació bàsica sobre protecció de dades que es presenta en el revers de la sol·licitud.

Lloc i data: **Signatura:**

INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

De conformitat amb 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 d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), s'inclou la següent informació pel que concerneix qualsevol operació o conjunt d'operacions realitzades sobre dades personals o conjunts de dades personals, ja sigui per procediments automatitzats o no, com la recollida, registre, organització, estructuració, conservació, adaptació o modificació, extracció, consulta, utilització, comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció.

Responsable	UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL Rambla Catalunya, 81 08008 Barcelona 934874575 dpd@ufec.cat
Finalitat	Les dades recollides seran utilitzats exclusivament amb finalitats determinats, explícits i legítims, a fi d'investigar potencials comportaments compatibles amb assetjament sexual o per raó de sexe a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL, conservant-se el temps estrictament precís i, no seran tractats ulteriorment de manera incompatible amb aquests fins. Els informes i documents que s'arxivin seran d'accés restringit. Només la persona interessada i els responsables de la tramitació podran tenir coneixement d'aquests. No s'efectuaran còpies, ni s'enviarà cap document per canals informàtics, excepte petició expressa de les persones interessades
Legitimació	La base legal per al tractament de dades és l'execució del PROTOCOL DE PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, i la signatura de la present sol·licitud implica el consentiment de la persona interessada perquè la Comissió d'Investigació corrobori el cas i, una vegada corroborat, realitzi una primera valoració inicial a partir de la qual podrà determinar si escau o no admetre a tràmit aquesta sol·licitud.
Destinataris	Tota la informació aportada per la persona sol·licitant s'enviarà a la Comissió Instructora enfront de l'Assetjament sexual. No està prevista la cessió de dades a tercers aliens a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL, excepte obligació legal, a excepció dels casos en què a fi d'aconseguir el millor possible resultat de la recerca, a la Comissió Instructora enfront de l'Assetjament laboral recorri als serveis d'una consultoria externa.
Drets	La persona sol·licitant podrà exercir en tot moment els drets d'accés, rectificació, cancel·lació, oposició, limitació o portabilitat dirigint-se a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL, en l'adreça Rambla Catalunya, 81 08008 Barcelona (Espanya), per escrit, acompanyant fotocòpia de DNI a l'adreça anteriorment indicada. Si la persona sol·licitant exerceix el seu dret a retirar el consentiment en qualsevol moment, això no afectarà la licitud del tractament basat en el consentiment previ a la seva retirada.
Procedència	Addicionalment a les dades aportades per la persona sol·licitant, la Comissió enfront de l'Assetjament sexual podran recaptar informació legítimament d'aquelles parts que considerin d'interès a fi de la recerca de potencials comportaments compatibles amb assetjament sexual o per raó de sexe, no permesos de cap forma a UFEC GESTIÓ I SERVEIS SL. Els mitjans més apropiats que poguessin emprar-se per a obtenir dades addicionals s'inclouen el correu postal, el correu electrònic i la missatgeria instantània. No es considerarà adequat informar telefònicament mitjançant una locució.
Informació Addicional	Tots els arxius d'aquest Protocol es custodiaran a Recursos Humans i gaudiran d'idèntica protecció que qualsevol altre expedient de caràcter administratiu.

ANNEX II: Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

En/Na ……., havent estat designat/da per UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació, recerca i resolució de les denúncies per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que poguessin produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir–el respecte–de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tingui coneixement.

En ……., a ……. de dos mil …….

ANNEX III: Consentiment informat de participació en la fase d'entrevistes del procediment obert per l'activació de protocol d'assetjament.

NOM I COGNOMS:
NIF:

EXPOSA

Que conec el procediment d'actuació previst en el "PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE" d'UFEC GESTIÓ I SERVEIS S.L. i, en conseqüència, les garanties previstes en el mateix quant al respecte i protecció de la intimitat de les persones afectades i l'obligació de guardar una estricta confidencialitat de la informació.

DECLARO

El meu consentiment per a participar en la fase d'entrevistes del procediment iniciat el dia……., per a la recerca dels fets.

En ……., a ……. de dos mil …….

Signat:

ANNEX IV: Document justificatiu del lliurament del protocol a persones treballadores de l'entitat.

En/Na ....., amb NIF número ....., rep exemplar del Protocol per a la prevenció i tractament dels casos d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe.
I per deixar-ne constància a l'efecte signa el present document a....., a…… de ……..

Signat: D……