

Protocol de garanties per a un entorn lliure d'assetjament

FUNDACIÓ BLANQUERNA

Abril 2021

Índex

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	2
TÍTOL I: PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	
1. OBJECTIUS	4
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3. MARC LEGAL D'APLICACIÓ	4
4. DEFINICIONS	5
5. PRINCIPIS I GARANTIES	7
6. ACCIONS PREVENTIVES	8
7. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ	8
TÍTOL II: SOBRE EL PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ	
1. RESPONSABLES DEL PROCEDIMENT	10
2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	11
3. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	15
4. RÈGIM DISCIPLINARI	15
Annexos	16

Declaració de principis

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

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

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

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

TÍTOL I.

Prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

1. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tots els membres de la comunitat Blanquerna del que és i suposa l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat sexual o d'expressió de gènere.
- Establir mesures preventives per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Oferir un mecanisme d'actuació i acompanyament davant aquestes situacions, per tal que es resolguin amb totes les garanties de protecció de la dignitat de les persones afectades, la confidencialitat i el compliment dels terminis establerts en els procediments.

2. Àmbits d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació:

Als membres de la comunitat universitària Blanquerna (personal docent, personal d'administració i serveis, estudiants, estudiants d'intercanvi, personal investigador) i, si és el cas, a tot aquell personal d'empreses externes col·laboradores, sempre que una de les persones implicades sigui membre de la comunitat universitària dels centres Blanquerna.

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

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

3. Marc legal d'aplicació

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

Constitució espanyola, articles 14, 15, 18 i 35.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el R.D. 713/2020, de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Llei 17/2015 del Parlament de Catalunya, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 5/2008 del Parlament de Catalunya, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014 del Parlament de Catalunya, 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.

Llei 1/2003 del Parlament de Catalunya, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya.

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.

4. Definicions

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

• **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

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

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals ofensives.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Insistir per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer mirades lascives al cos i fer gestos obscens.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer apropaments físics excessius i imposar el contacte físic no sol·licitat.
- Provocar quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (xantatge sexual).

• **Assetjament per raó de sexe:** comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les persones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En aquest sentit, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. Els següents exemples il·lustren alguns dels comportaments que es consideren d'assetjament per raó de sexe:

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

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

• **Assetjament per raó de l'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

- Orientació sexual: atracció emocional, romàntica i/o sexual cap a persones del mateix sexe o del sexe oposat.

- Identitat de gènere: fa referència a què ens sentim, és a dir, si ens sentim home, dona o una altra opció.

- Expressió de gènere: forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat.

Els diferents tipus d'assetjament definits es poden donar de manera puntual o sistemàtica i poden ser de **tipus horitzontal** (entre companys treballadors o companys estudiants), **vertical descendent** (de comandaments a subordinats o de professorat a estudiants) o **vertical ascendent** (per part d'una persona subordinada a un comandament, o d'un estudiant a un professor/a). L'assetjament vertical descendent pot constituir un agreujant en la valoració del cas.

A efectes d'aquest Protocol es considera:

• **Persona protegida:** Tot el col·lectiu comprés al punt 2 d'aquest Protocol.

• **Denunciant:** Tota persona, inclús no sent la protegida, que hagi formulat queixa o denúncia en virtut d'aquest Protocol.

- **Denunciat:** Tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una queixa o una denúncia per alguna causa de les definides en aquest Protocol.

5. Principis i garanties

El protocol garanteix el compliment dels següents principis:

- **Respecte i protecció** de la intimitat i dignitat de les persones afectades, que han de comptar amb l'assessorament i l'acompanyament necessari durant tot el procés.
- **Confidencialitat** absoluta des del primer moment en què s'activa el protocol. Blanquerna garanteix que tota la informació recopilada té un caràcter confidencial i només hi tindran accés les persones implicades en el procediment, les quals es regeixen també pel principi de confidencialitat. Les dades sobre l'estat de salut, si n'hi hagués, es tractaran de manera específica, i només s'incorporaran a l'expedient amb l'autorització expressa de la persona afectada.
- **Tracte just i imparcialitat** durant tot el procediment i dret a la defensa de totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Dret a la informació dels drets i deures** de les persones implicades en el procediment, de la fase en què es troba el procediment i dels resultats de les distintes fases tancades.
- **Diligència i celeritat** en els procediments i compliment dels terminis establerts. El procediment no excedirà el període d'un mes en l'execució de totes les seves etapes, excepte en aquells casos en què la instrucció (ex. recollida de testimonis) requereixi més temps.
- **Protecció davant de possibles represàlies** per evitar que cap persona pugui patir conseqüències negatives derivades de la seva participació en el procés d'investigació, ja sigui com a denunciant o com a testimoni. En els expedients personals de les persones acusades només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. Si es prova que la persona denunciant ha actuat de mala fe (denúncia falsa), el cas i les mesures disciplinàries quedaran recollides en el seu expedient.
- **Col·laboració** de totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment.
- **L'aplicació de mesures cautelars**, en qualsevol moment del procediment, si així ho consideren necessari les persones responsables del procediment. Les mesures poden comportar un canvi del lloc de treball o d'horari de treball o canvi de grup de classe de la persona denunciant, etc., i es duren a terme amb la màxima celeritat possible. Aquestes mesures han de ser acceptades per la persona denunciant.
- **Respecte al principi de presumpció d'innocència** de la suposada persona assetjadora.

- **Vigilància de la salut** de tots els membres de la comunitat universitària que percebin una situació d'assetjament.

6. Accions preventives

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

- Difusió i accessibilitat del present Protocol entre el conjunt de la comunitat universitària (vegeu punt 7).
- Accions de sensibilització puntuals o estructurals (campanyes específiques amb elaboració de material divulgatiu, com per exemple, tríptics o flyers; organització de xerrades o jornades; foment, en la mesura que sigui possible, de la sensibilització en la matèria als programes acadèmics; etc.).
- Programació d'oferta informativa i/o formativa dirigida a tota la comunitat universitària en matèria d'igualtat de gènere, i específicament sobre violència masclista.
- Elaboració d'un registre intern de les actuacions relacionades amb l'activació d'aquest Protocol, que permeti revisar, enfortir o corregir les accions definides en el Pla d'Igualtat Blanquerna. Aquest registre es pot concretar en una base de dades anònima que reculli el nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el protocol (PAS, PDI, estudiants) o altres elements que es consideri rellevants per a l'anàlisi sostinguda de la situació a cada centre i, alhora, per al seguiment i avaluació del present Protocol.

7. Informació i difusió

Els membres de la comunitat Blanquerna han de ser informats oportunament de l'existència d'aquest Protocol, i molt especialment els nous estudiants i les noves incorporacions a la plantilla de treballadors. També s'ha de donar a conèixer a les empreses externes col·laboradores, i també al professorat visitant i als estudiants d'intercanvi.

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

TÍTOL II.

Sobre el procediment de resolució

1. Responsables del procediment

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

El **Mediador** o la **Mediadora** és aquella **Persona de Referència** a cada centre, que ha estat designada per part de la institució, en comunicació amb els representants de les persones treballadores, per atendre i acompanyar la primera fase d'actuació d'un cas de discriminació o d'assetjament previstes en aquest Protocol. Tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i la capacitat d'actuació en aquest àmbit, i no pot tenir cap tipus d'implicació laboral, personal, familiar, professional ni de cap altra índole amb el cas.

Les seves funcions són:

- Analitzar el cas de forma objectiva i neutral, amb discreció i confidencialitat.
- Informar i assessorar la persona afectada sobre les vies internes a la seva disposició.
- Acompanyar la persona afectada durant tot el procés. Orientar-la sobre altres vies de suport i referència (ex. mèdiques, legals).
- Assumir la mediació i resolució dels casos que es formulin com a *Queixes*.
- Convocar l'obertura d'una Comissió Investigadora en els casos que es formulin com a *Denúncies*, segons el procediment d'actuació descrit als apartats 2.2 B 1 i 2 d'aquest Protocol.
- Proposar, si ho creu necessari, mesures cautelars o preventives durant la fase d'Inici de les actuacions.
- Fer seguiment, control i custòdia de totes les queixes i les denúncies presentades al centre per al seguiment i l'actualització del present Protocol.

La **Comissió d'Investigació** és l'òrgan format per integrants del centre Blanquerna on tingui lloc el possible cas de discriminació o assetjament, i es constitueix per investigar els fets i emetre un informe resolutiu vinculant, que entregarà a la Direcció del centre perquè aquesta procedeixi a executar-lo. La Comissió es reunirà en el termini de tres dies hàbils des de la comunicació per part del mediador o de la mediadora. La Comissió estarà integrada per:

- **President o Presidenta:** una persona representant de l'equip directiu del centre.
- **Secretari o Secretària:** una persona representant del Departament de Recursos Humans o nomenada per la institució si en el cas hi ha implicat personal treballador, o un membre de la Unitat de Qualitat de la Facultat, si el cas només afecta estudiants. El secretari o secretària de la Comissió s'encarrega de convocar les reunions i aixecar-ne acta.

- **Vocals:** la persona mediadora i un membre del Comitè d'Empresa o un representant dels estudiants, segons siguin les persones implicades en el cas.

En els casos especialment difícils o complexos, la Comissió d'Investigació podrà comptar amb l'assessorament expert d'una persona membre del Servei d'Orientació Personal (SOP) Blanquerna.

En cas de conflicte d'interessos (ex. amistat estreta amb la persona denunciant o denunciada, relació laboral o acadèmica directa amb la persona denunciant o denunciada), els membres de la Comissió tenen l'obligació d'abstenir-se d'intervenir en el procediment. El Degà o Degana de la Facultat o una persona responsable de centre nomenarà un substitut o substituta per a aquests casos.

Els membres de la Comissió tindran un mandat de 4 anys i podran renovar, si així ho sol·liciten, només per dos anys més. La Comissió haurà de ser paritària. La Direcció de la Fundació Blanquerna posarà a disposició del mediador o de la mediadora i de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per a la realització de les seves responsabilitats.

2. Procediment d'actuació

Davant d'una situació d'assetjament, la persona afectada té dret a decidir sobre dues vies de resolució: una d'interna (en el marc de la institució) i una d'externa (denúncia davant Inspecció de Treball, demanda laboral o querella penal). L'objecte d'aquest Procediment és la instrumentació dels procediments de resolució interns.

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

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

Quan els fets exposats siguin considerats greus, s'iniciarà el procediment de **Denúncia**. La denúncia comporta l'obertura d'una investigació exhaustiva dels fets per part de la Comissió d'Investigació del cas, al cap de la qual s'emet un informe resolutiu i es proposen les mesures d'intervenció.

La persona Mediadora podrà demanar l'assessorament expert d'una persona membre del Servei d'Orientació Personal (SOP) Blanquerna per discernir la gravetat d'un cas.

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

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

2.1. Inici de les actuacions

Qualsevol persona que tingui coneixement o es vegi afectada per una conducta emmarcada en allò descrit a l'apartat 4 dels títols I i II del present Protocol pot iniciar el procediment d'actuació amb una exposició dels fets davant la Persona Mediatora designada al centre Blanquerna on treballi o estudiï, per escrit o verbalment.

Si el procediment s'inicia per escrit, s'haurà de fer utilitzant el model de l'Annex III i es preveu que pugui ser via correu electrònic —avisant del caràcter confidencial del text— o per carta, en un sobre tancat que s'haurà d'entregar en mà a la Persona de Referència o bé lliurant-li directament el document de l'Annex III omplert.

Si la persona denunciant prefereix una exposició oral dels fets, i sense perjudici que ho hagi comunicat a algú altre (professorat, PAS o estudiant), haurà d'oferir testimoni a la Persona Mediatora en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària. La Persona Mediatora aixecarà acta de la trobada, que haurà de tenir la signatura de la persona denunciant i d'ella mateixa (veure Annex IV).

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

Un cop coneixedora del cas, la Persona Mediatora o de Referència n'informarà el Degà o Degana de la Facultat o responsable del centre i iniciarà la fase d'instrucció, tant si és per la via de Queixa com per la de Denúncia.

2.2. Instrucció i resolució del procediment

2.2.A. Queixa

2.2.A.1. Instrucció d'una Queixa

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

- Adreçar-se directament a qui ha comès l'acte motiu de queixa per reclamar-li una rectificació o esmena de la situació. En aquest cas, haurà d'informar la persona mediatra de com s'hagi resolt la conversa.
- Demanar la intervenció de la persona Mediatora.

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

Si, pel que fos, la persona denunciant no volgués formalitzar la queixa però la persona mediatra, a partir de la informació rebuda, considerés que hi ha alguna situació a corregir, n'informarà la Direcció del centre —respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades— a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de

sensibilització o de formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

Si en el moment de rebre la queixa, la persona Mediatora així ho creu necessari, tindrà el suport dels tècnics del Servei d'Orientació Personal (SOP), que l'ajudaran a fixar propostes correctores.

2.2.A.2. Resolució d'una Queixa

En el cas de la mediació sol·licitada, i si la conducta denunciada és, efectivament, inadequada respecte a les normes d'aquest Protocol, la persona Mediatora exposarà a qui la comet la necessitat de corregir-la i l'informarà de les conseqüències que pot tenir la persistència de la seva acció. En un temps no superior a 10 dies, parlarà amb la persona denunciant per verificar que la situació ha deixat de produir-se i donarà la Queixa per resolta.

La persona mediadora deixarà constància per escrit tant d'aquesta gestió com de la que pugui fer directament la persona denunciant en conversa amb qui comet l'actuació motiu de Queixa (Annex IV) i farà arribar l'escrit a les parts implicades, especificant la resolució.

Si la verificació conclou que el problema motiu de Queixa persisteix, la persona Mediatora n'informarà al Degà o Degana o Responsable del centre, que actuarà segons es preveu a l'apartat Règim disciplinari d'aquest Protocol.

Si, en canvi, en el moment d'analitzar el cas, la persona Mediatora i, en cas que hagi intervingut, el SOP conclouen que la Queixa no té solidesa, l'arxivaran i ho comunicaran a la persona denunciant, tot i exposant-li els motius que han dut a aquesta conclusió.

2.2.B Denúncia

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

La denúncia interna formal es produeix quan, davant la gravetat dels fets, així ho decideix la persona denunciant, qualsevol persona que tingui coneixement dels fets o el propi Mediator o Mediatora, que pot arribar a actuar d'ofici.

Per posar en marxa el procediment d'Instrucció, la persona Mediatora cursarà un document de Denúncia formal (veure Annex III) i ho comunicarà a la direcció del centre, que procedirà a la convocatòria de la Comissió d'Investigació, que s'haurà de reunir en un termini màxim de 3 dies laborals.

Constituïda la Comissió d'Investigació, amb la major celeritat possible, la Comissió començarà les actuacions pertinents destinades a l'esclariment dels fets, entrevistar-se amb la persona denunciant, la persona denunciada i amb els testimonis, si n'hi hagués, i a recollir tota la informació necessària. Tots els membres de la comunitat Blanquerna tenen el deure de prestar la seva col·laboració per a l'esclariment dels fets, en cas que se'ls demani.

Aquest procés ha de dur-se a terme amb el màxim respecte als principis de confidencialitat i dignitat de les persones. La persona instructora del cas pot decretar l'adopció de mesures cautelars durant la fase d'Instrucció si ho considera convenient.

La persona que fa la denúncia ha d'aportar indicis o evidències que provin d'una situació de discriminació o d'assetjament, i correspon a la persona denunciada provar-ne l'absència, segons el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Per evitar situacions d'indefensió, la persona denunciada podrà tenir —si així ho sol·licita— l'assistència d'un representant del Comitè d'Empresa si és un treballador o del consell d'estudiants, si és un alumne. Durant les entrevistes, les persones afectades poden anar acompanyades.

Mentre duri el període d'Investigació, el President de la Comissió és la persona encarregada de vetllar per la guarda i custòdia de la documentació recollida.

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

Si, un cop finalitzat el període d'investigació, que no excedirà dels 15 dies hàbils des de la seva constitució, la Comissió Investigadora considera que no hi ha evidències suficients o provades de l'existència d'una situació d'assetjament, arxivarà la denúncia i així ho farà constar a l'informe que remetrà a la direcció.

No obstant això, en aquestes situacions es pot decidir prendre mesures per minimitzar els contactes entre les persones implicades o proposar, si no s'ha fet abans, l'obertura d'un procés de mediació.

La Facultat podrà obrir un expedient sancionador contra aquelles persones que presentin denúncies per assetjament que siguin manifestament falses o realitzades amb mala fe, d'acord amb el que preveuen el Títol V del Conveni Col·lectiu i la Normativa de Règim Disciplinari dels Estudiants, segons s'escaigui.

No obstant això, si, un cop avaluats els fets, la Comissió Investigadora considera que ha quedat provat un cas d'assetjament, conclourà, en un termini no superior a 5 dies hàbils posteriors a la finalització del període d'investigació, un informe amb la proposta de les mesures correctores, protectores i reparadores que es considerin adients (vegeu l'Annex IV) i l'entregarà al Degà o Degana o responsable de centre, que és l'òrgan competent per dictar la resolució del cas.

Els membres de la Comissió treballaran amb el propòsit d'adoptar els acords de resolució per unanimitat. En cas d'empat a vots, però, el President de la Comissió té el vot de qualitat. S'informarà per escrit les parts demandant i demandada de les mesures decidides, així com al Comitè d'Empresa quan hi hagi un treballador afectat, respectant sempre el principi de confidencialitat.

En cas que l'informe conclougui que la conducta és constitutiva de delictes, Blanquerna podrà presentar denúncia davant dels òrgans judicials corresponents o bé recomanarà de fer-ho a la persona assetjada, acompanyant-la si fos necessari en el moment de dur a terme la denúncia.

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

3. Seguiment i avaluació del protocol

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

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

4. Règim disciplinari

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

Pel que fa a l'estudiantat, s'aplicarà en aquest aspecte el que estigui previst en la Normativa de Règim Disciplinari dels Estudiants.

**ANNEX I: MODEL DE DESIGNACIÓ DELS MEMBRES
DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**

DESIGNACIÓ DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Centre de treball o Facultat on estudia:

Departament o Grau que cursa:

En compliment amb el Protocol de Garanties per a un entorn lliure d'assetjament, es constitueix aquesta comissió d'investigació i es designa les persones integrants:

Nom	Càrrec	Signatura

Data designació Comissió:

Representants persones treballadores/estudiants:

Sr/a.

DNI

Signatura

Sr/a.

DNI

Signatura

Representants institució:

Sr/a.

DNI

Signatura

Sr/a.

DNI

Signatura

ANNEX II: MODEL DE QUEIXA/DENÚNCIA

MODEL DE QUEIXA/DENÚNCIA

Nº de Queixa:	____ / ____
---------------	-------------

Nº de Denúncia:	____ / ____
-----------------	-------------

Sol·licitant					
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Comitè de Seguretat i Salut	<input type="checkbox"/>	Recursos Humans
<input type="checkbox"/>	Delegats/des Previsió	<input type="checkbox"/>	Altres:		

Tipus d'assetjament					
<input type="checkbox"/>	Moral / Laboral	<input type="checkbox"/>	Sexual	<input type="checkbox"/>	Per raó de gènere
<input type="checkbox"/>	Per raó d'orientació sexual	<input type="checkbox"/>	Altres discriminacions (especificar):		

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
N.I.F:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Centre de treball o Facultat on estudia:		Departament o Grau que cursa:	
Lloc de treball o Curs acadèmic:		Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de treball:		Antiguitat a l'empresa:	

ANNEX III: MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ DE DENÚNCIA

Nº d'Informe: _____ / _____

Queixa

Denúncia

Tipus d'assetjament

<input type="checkbox"/>	Moral / Laboral	<input type="checkbox"/>	Sexual	<input type="checkbox"/>	Per raó de gènere
<input type="checkbox"/>	Per raó d'orientació sexual	<input type="checkbox"/>	Altres discriminacions (especificar):		

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Centre de treball o Facultat on estudia:	Departament o Grau que cursa:		
Lloc de treball o Curs acadèmic:	Tipus de contracte:		
Antiguitat en el lloc de treball:	Antiguitat a l'empresa:		

Dades de la persona demandada

Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Centre de treball o Facultat on estudia:	Departament o Grau que cursa:		
Lloc de treball o curs acadèmic:	Tipus de contracte:		
Antiguitat en el lloc de treball:	Antiguitat a l'empresa:		

Anàlisi de la denúncia (Mediador/a)**Conclusions****Propostes**

És necessari constituir la comissió d'Investigació?

Si

No

Data de constitució de la Comissió:

Data i signatura de la Persona Mediadora:

Procés d'investigació de la comissió d'investigació

Conclusions de la comissió d'investigació

Accions correctores / preventives proposades

Data de redacció de l'informe:	
--------------------------------	--

Signatura participants:

Sr/a.	Sr/a.	Sr/a.
Signatura	Signatura	Signatura
Sr/a.	Sr/a.	Sr/a.
Signatura	Signatura	Signatura

