



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT A L'EUNCET BUSINESS SCHOOL

Aprovat per la Comissió Permanent, en data 12 d'abril de 2024

EUNCET BUSINESS SCHOOL

Sumari

1	Introducció	2
2	Principis normatius	2
2.1	Àmbit europeu	2
2.2	Àmbit estatal.....	2
2.3	Àmbit autonòmic	3
3	Objectius.....	3
4	Compromisos institucionals	3
5	Definicions	3
5.1	Assetjament psicològic	4
5.2	Assetjament sexual	4
5.3	Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere 4	
5.4	Exemples.....	4
6	Àmbit d'aplicació	6
6.1	Aplicació subjectiva.....	6
6.2	Aplicació material	6
6.3	Aplicació territorial	6
6.4	Aplicació temporal.....	6
7	Persona de referència	7
8	Prevenició de l'assetjament	7
9	Detecció i abordatge	7
9.1	Documentar l'assetjament	8
9.2	Demandar suport a la persona de referència.....	8
9.3	Inici del procediment: informal o formal.....	8
9.4	Constitució de la comissió investigadora.....	9
9.5	Resolució.....	10
10	Sancions i mesures correccionals.....	11
11	Custòdia de la documentació	11
12	Revisió del protocol	11
13	Recomanacions en l'àmbit digital.....	11
14	Garanties del procediment.....	13
15	Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor	14
16	Descripció del sistema intern d'informació.....	15
17	Annexos	17

1 Introducció

L'Euncet Business School vol ser un centre universitari que garanteixi un entorn de treball segur, i això passa per aconseguir un entorn lliure de qualsevol tipus d'assetjament.

Per això, s'ha elaborat aquest protocol (basat en declaracions internacionals, directives europees i normatives estatals i autonòmiques) que pretén abordar l'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'entorn laboral i universitari.

Aquest protocol és d'aplicació específica a tot el personal, estudiantat i persones externes que tinguin vinculació amb l'Euncet Business School en tant que membres de la comunitat educativa d'aquesta institució.

Tanmateix, donada la vinculació de l'Euncet a la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) com a centre universitari adscrit, aquest protocol es complementa amb les [Normes de convivència de la UPC](#) aprovades pel Consell de Govern de la UPC del 23 de maig de 2023, de forma que aquestes normes podran ser tingudes en compte per a qualsevol aspecte normatiu no contemplat en aquest protocol.

2 Principis normatius

2.1 Àmbit europeu

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell Europeu, de 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació.
- Codi de conducta sobre mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió Europea, de 27 de novembre del 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

2.2 Àmbit estatal

- Constitució Espanyola 1978, art. 14, art. 15, art. 18 i art. 35.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret-Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010
- En l'Article 184 del Codi Penal, després de la modificació normativa realitzada amb efectes de 07/10/2022

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (LOGILS)
- Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la Igualtat Real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI.
- Llei 2/2023 de protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció (SIIF / Canals de denúncies).

2.3 Àmbit autonòmic

- Estatut d'Autonomia de Catalunya, art. 15.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 per garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

3 Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament amb la finalitat de prevenir, detectar i erradicar en el cas que es donin aquest tipus de conductes dins l'àmbit laboral de l'Euncet Business School:

- Definir el posicionament de l'Euncet envers a l'assetjament.
- Establir mecanismes de prevenció per construir un entorn productiu, respectuós i segur.
- Establir un protocol d'actuació davant els casos d'assetjament.

4 Compromisos institucionals

Per aconseguir els objectius que busca aquest protocol, l'Euncet Business School es compromet a:

- Declarar formalment el seu rebuig a tot tipus d'assetjament a través de la difusió d'aquest protocol.
- Promoure una cultura de prevenció a través d'actuacions informatives i de sensibilització.
- Denunciar i investigar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament, amb la màxima celeritat i confidencialitat.
- Acompanyar i assessorar les víctimes, donant a conèixer les diferents vies de resolució.
- Fomentar que totes les persones de l'Euncet que tinguin autoritat sobre altres assumeixin les seves responsabilitats, evitant aquests comportaments i actuant de forma adequada i solidària.
- Garantir la protecció de totes les parts implicades i sancionar a qui falsegi dades o testimonis.

5 Definicions

Els conceptes que es defineixen a continuació són els que s'aborden en aquest protocol contra l'assetjament.

5.1 Assetjament psicològic

Maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que es dona en l'entorn laboral/universitari, a què se sotmet una persona amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment, el qual li provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals.

Segons la jerarquia de l'assetjador i de l'afectat, es pot parlar de tres tipologies diferents:

- **Ascendent:** quan una persona que ocupa un càrrec superior és assetjada per un subordinat.
- **Horitzontal:** és el tipus d'assetjament exercit per un company de treball que té el mateix nivell jeràrquic que la víctima.
- **Descendent:** quan l'assetjador té un càrrec jeràrquic superior al càrrec ocupat per la víctima. Aquí, generalment, és possible identificar de forma més clara l'abús de poder.

L'assetjament psicològic en l'entorn laboral es pot classificar en tres modalitats:

1. **Abús de poder:** quan un superior es caracteritza per ser dominant, imperatiu, arbitrari, injust i abusu amb l'objectiu de reforçar la seva autoritat.
2. **Tracte vexatori:** conductes greus o reiteratives que atempten contra la dignitat d'una persona.
3. **Conducta discriminatòria:** quan es discrimina a la víctima per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, orientació sexual o edat.

5.2 Assetjament sexual

Assetjament, físic o verbal de naturalesa sexual que resulta ofensiu, humiliant i intimidatori per a la persona afectada.

Es poden distingir dues tipologies:

- **Per intercanvi:** quan es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis.
- **Ambiental:** quan es crea un ambient intimidatori, hostil i ofensiu.

5.3 Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

Comportament no desitjat, ja sigui físic o verbal, relacionat amb el sexe, amb l'orientació sexual, amb la identitat de gènere o amb l'expressió de gènere d'una persona amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5.4 Exemples

Com a exemple, sense ànim exclouent i limitador, alguns comportaments que evidencien una conducta d'assetjament són els següents:

Verbals

- No dirigir la paraula o tractar a la persona com si no existís.
- Menystenir la feina feta i ignorar aportacions, comentaris o accions.

- Reprendre reiteradament a una persona davant d'altres companys.
- Atribuir a la víctima errors no comesos.
- Impedir l'expressió d'opinions.
- Fer comentaris dirigits a vexar, desacreditar o humiliar a la persona afectada.
- Fer bromes o mofes discriminatòries, ofensives i sexistes.
- Adreçar-se a altres persones d'una forma denigrant, ofensiva o obscena.
- Fer comentaris sexuals obscens i sexistes.
- Difondre rumors sobre la feina o sobre la vida personal i sexual d'una persona.
- Preguntar per les preferències sexuals d'altres persones, o explicar-ne.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona.
- Oferir cites compromeses o fer pressió per concretar-ne alguna.
- Demanar favors sexuals.

No verbals

- Assignar tasques degradants o molt per sota de les capacitats.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens o ofensius.
- Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Escriure cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Aïllar de manera deliberada la persona afectada del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives.
- Suplantar la identitat de la persona afectada en entorns digitals per aconseguir la seva humiliació pública.
- Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona afectada per fer mofa de la mateixa o per canviar la seva imatge pública.

Físics

- Apropar-se físicament de manera excessiva.
- Arraconar una persona de forma innecessària o buscar-la deliberadament.
- Tenir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges...).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts del cos sense consentiment.

6 Àmbit d'aplicació

6.1 Aplicació subjectiva

Aquest protocol s'ha d'aplicar sempre que la víctima formi part del personal, estudiants o entorn de l'Euncet Business School, que inclou:

- Personal Docent i Investigador (PDI).
- Personal d'Administració i Serveis (PAS).
- Estudiants.
- Persones externes que tinguin vinculació amb l'Euncet.

L'assetjament el pot provocar:

- Un estudiant.
- Un membre del personal de l'Euncet, tant del PDI com del PAS.
- Persones externes que tinguin una vinculació amb l'Euncet.

En el cas que la persona que assetgi formi part d'una empresa externa amb vinculació a l'Euncet, s'haurà de resoldre el cas aplicant els respectius protocols d'actuació (el de l'Euncet i el de l'empresa externa).

Aquella persona que indueixi o encobreixi un assetjament greu també serà considerada responsable dels fets.

6.2 Aplicació material

Aquest protocol s'aplica a qualsevol conducte d'assetjament que es produeixi tant presencialment com a través de l'entorn digital (ciberassetjament).

6.3 Aplicació territorial

La conducta d'assetjament s'ha de produir:

- A les instal·lacions de l'Euncet Business School.
- En activitats organitzades, coordinades o supervisades per l'Euncet fora de les seves instal·lacions.

6.4 Aplicació temporal

Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer al col·lectiu de l'Euncet, el protocol s'activarà igualment en els següents casos:

- Els fets denunciats van passar quan la persona afectada encara estava vinculada a l'Euncet.
- Els autors encara formen part del centre o mantenen la seva vinculació.

7 Persona de referència

L'Euncet Business School ha de designar una persona o diverses persones que conformen la comissió investigadora amb la formació i les aptituds necessàries per acompanyar en aquest procés. En tot moment, l'Euncet donarà suport a la/les persona/es de referència.

Les seves funcions seran:

- Donar suport a la persona que fa la queixa.
- Ajudar a identificar si un comportament pot constituir assetjament.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el problema, tenint en compte la gravetat dels incidents i la posició de la persona que assetja.
- Oferir-se per parlar amb la persona presumptament assetjadora en nom de la persona afectada si aquesta així ho sol·licita i el motiu d'assetjament no és greu. En aquest cas, farà d'intermediari per evitar activar el protocol.
- Informar dels drets i de les obligacions a les dues parts, així com mantenir-les al dia del procés.
- Fer un seguiment del cas objecte de queixa i elaborar un informe amb les conclusions.
- Elaborar un informe anual sobre les denúncies presentades, les mesures adoptades i les propostes de millora del protocol.

La informació sobre las persones de referència s'ha de trobar fàcilment al lloc web de l'Euncet Business School.

8 Prevenció de l'assetjament

Una de les millors formes d'evitar l'assetjament és fomentar les relacions de respecte i promoure que aquestes situacions no s'ignorin i es denunciïn.

Per això, cal dur a terme un seguit d'accions preventives:

- Fer accessible i difondre aquest protocol.
- Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació per millorar l'entorn laboral.
- Informar sobre els drets de cada persona i quin és el procediment per formular una queixa o denúncia.

9 Detecció i abordatge

Si una persona de la comunitat educativa de l'Euncet considera que pateix una situació d'assetjament, ha de seguir el següent procediment:

9.1 Documentar l'assetjament

És important prendre nota de qualsevol incident i dels seus detalls:

- Què ha passat.
- Quan ha passat.
- Quin és el comportament ofensiu i la resposta generada.
- La presència de testimonis.

9.2 Demanar suport a la persona de referència

El procediment comença quan es presenta la denúncia o la queixa a la persona de referència (Annex 1) i es recomana informar-ne tan aviat com sigui possible després dels fets. La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.
- D'alguna persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas (familiars, estudiants, PDI, PAS, etc.).
- Dels representats dels treballadors o del responsable de Recursos Humans de l'Euncet Business School.
- De qualsevol persona que sigui testimoni d'una situació d'assetjament.

Si la sol·licitud no la presenta la persona afectada, cal obtenir-ne el seu consentiment exprés (Annex 2). En cas que no vulgui donar el seu consentiment, pel motiu que sigui, i la persona de referència observi indicis d'assetjament, aquesta ho ha de comunicar a la direcció de l'Euncet perquè emprengui les accions oportunes, segons la gravetat dels fets.

9.3 Inici del procediment: informal o formal

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència pot optar per un procediment informal per resoldre el cas, sempre que el possible assetjament sigui considerat lleu i aïllat i la víctima estigui conforme. L'objectiu serà resoldre el conflicte parlant directament amb la persona autora dels fets i realitzant un seguiment de la situació. En el termini de 7 dies, comptats a partir de la presentació de la queixa, es donarà per finalitzat el procés i, només en casos excepcionals, es podrà ampliar el termini en 3 dies. Tot i que aquesta sigui una via de resolució informal, es garantirà que s'abordarà amb els mateixos principis que si s'hagués activat el protocol.

En qualsevol moment, la persona de referència pot decidir posar en marxa el protocol d'actuació si veu que és el més adient o si no s'aconsegueix erradicar la conducta no desitjada.

Donat que a l'Euncet Business School s'ha implantat un SIIF, les denúncies es podran canalitzar amb les garanties que disposa la normativa vigent a través de l'enllaç <https://corporate-line.com/cnormativo-euncet>, que haurà de tenir a l'abast qualsevol persona relacionada amb l'entitat a través de la seva publicació a la pàgina web.

9.4 Constitució de la comissió investigadora

Si el cas s'ha de resoldre amb un procediment formal, la persona de referència iniciarà els tràmits per constituir una comissió investigadora que estarà formada per:

- Representant de la comissió: Josep M Lluch i Pous (gerent) **jm.lluch@euncet.com**
- Representant dels treballadors: Vanessa Merchante (responsable de Comptabilitat) **vmerchante@euncet.com**
- Responsable de Recursos Humans de l'Euncet Business School: Leticia Jordana (responsable de Recursos Humans) **ljordana@euncet.com**
- Representant de l'equip docent (PDI): Pablo Rial (docent investigador) **prial@euncet.com**
- Representat del PAS: Estrella Gallego (coordinadora de Relacions Internacionals) **egallego@euncet.com**
- Representat tutor/a de l'alumnat: Carolina Llacher (docent i tutora) **cllacher@euncet.com**

En tot el procés d'actuació, la persona de referència ha de garantir que l'abordatge del cas segueixi els següents principis:

- **Imparcialitat.** El tractament que s'ha de donar a totes les persones implicades ha de ser just i imparcial. La persona denunciada pot demanar la recusació d'un membre de la comissió investigadora, igual que un membre de la comissió pot demanar abstenir-se. En tots dos casos, la direcció decidirà si accepta la petició.
- **Presumpció d'innocència.** La persona acusada ha de veure respectada la presumpció d'innocència fins que es demostrï el contrari.
- **Confidencialitat.** Tant el procés d'actuació com la documentació que en forma part és confidencial. Aquesta obligació s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment i el seu incompliment pot suposar mesures disciplinàries.
- **Informació.** Les dues parts tenen dret de rebre una còpia sencera de la documentació de l'expedient, així com de ser informades de l'evolució del procediment i de la resolució final. Si és necessari, es preservarà la identitat de la persona que denuncia.
- **Diligència i celeritat.** El procés per recopilar tota la informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i respectant els drets de cada persona implicada. Cal entrevistar-se amb les dues parts per tenir totes les versions i poder aclarir els fets.
- **Acompanyament.** Les dues parts poden estar acompanyades, al llarg de tot el procés, per algú de confiança o pel seu lletrat.
- **Protecció.** S'han de prendre totes les mesures per garantir que no hi hagi represàlies contra la persona que posa la denúncia.

La comissió investigadora pot comptar amb l'assessorament d'un psicòleg extern que doni suport a les parts. La informació que n'extregui serà confidencial, excepte que les parts donin el seu consentiment exprés perquè la comissió pugui obtenir aquesta informació.

Una vegada presentada la denúncia, si hi ha indicis sòlids d'assetjament i la gravetat dels fets ho aconsella, la persona de referència o la comissió investigadora pot proposar **mesures provisionals** a la direcció de l'Euncet.

L'aplicació del protocol no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades duguin a terme, paral·lelament o posteriorment, les **accions legals oportunes**. Si les accions que s'iniciïn són penals, aleshores l'Euncet Business School suspendrà la tramitació de qualsevol actuació disciplinària que estigui tramitant pels mateixos fets.

9.5 Resolució

L'òrgan que procedirà a determinar la resolució en cada procediment de denúncia serà la Comissió Permanent formada per les següents persones:

- a. Un o dos membres nomenats per UBAE.
- b. Un o dos membres nomenats per LEITAT.
- c. Un o dos membres nomenats per UFEC.
- d. El director o directora general, que exerceix de secretari o secretària de la comissió.

En el termini de 30 dies, ampliable a 60 en casos excepcionals, la comissió investigadora ha d'emetre un informe a la direcció de l'Euncet Business School en un dels dos sentits següents:

- Constata indicis suficients d'assetjament i proposa establir mesures.
- No aprecia indicis d'assetjament i proposa arxivar el cas.

L'informe ha d'incloure:

- Antecedents, tant de la víctima com de la persona assetjadora.
- Actuacions realitzades per la persona de referència, com, per exemple, si ha obert un procediment informal.
- Actuacions realitzades per la comissió.
- Resultats de la investigació, que inclou la descripció dels fets i la metodologia emprada.
- Recomanacions de mesures, si constata indicis d'assetjament.

La direcció, després de valorar el cas a partir de l'informe elaborat per la comissió investigadora, pot optar per:

- **Arxivar la denúncia** si no s'han pogut determinar amb exactitud els fets o els responsables).
- **Obrir un expedient disciplinari** si de la investigació es dedueix que es pot haver comès alguna falta disciplinària diferent a l'assetjament.
- **Adoptar mesures i sancions**, tenint en compte les propostes fetes per la comissió en el seu informe.

El resultat de l'informe, així com les mesures que es puguin prendre, s'ha de traslladar a les parts afectades.

10 Sancions i mesures correccionals

Una cop finalitzat el procés d'instrucció, si la comissió investigadora determina que hi ha hagut assetjament, aquesta ha de proposar en l'informe final mesures i sancions segons la gravetat dels fets, que poden ser les següents:

- **Si l'assetjador és un membre del PDI:** des de suspendre tota o alguna de les activitats docents del membre del PDI fins a l'acomiadament disciplinari.
- **Si l'assetjador és un membre del PAS:** des del trasllat temporal del lloc de treball fins a l'acomiadament disciplinari.
- **Si l'assetjador és un estudiant:** suspensió del dret d'assistir a classe o el trasllat de grup o de campus.
- **Si l'assetjador és una persona externa amb vincles amb l'Euncet:** traslladar l'expedient al representant legal de l'empresa i exigir el canvi de personal.
- **Si l'assetjador forma part d'una empresa amb la qual l'Euncet té un conveni de cooperació educativa:** finalitzar el conveni o demanar el canvi de tutor.

Les accions correccionals i sancions que prengui la direcció poden ser unes altres si aquesta ho considera adient. D'altra banda, si hi ha indicis que s'ha produït un delictes de persecució pública, s'hauran de comunicar els fets al Ministeri Fiscal.

En cas que es determini que hi ha mala fe en la denúncia o que s'han aportat dades o testimonis falsos, també es poden prendre mesures disciplinàries.

11 Custòdia de la documentació

Un cop finalitzat el procediment, tota la documentació relacionada amb el cas ha de ser traslladada als serveis jurídics per al seu arxiu i custòdia.

12 Revisió del protocol

Aquest protocol s'ha de revisar regularment per adaptar-lo a la normativa i millorar la seva eficàcia. La persona de referència elaborarà anualment un informe on inclogui:

- Els casos d'assetjament que s'han produït durant l'últim any i com han estat resolts.
- Propostes de millora pel protocol, si és necessari.

Totes les actualitzacions han de ser aprovades per la Comissió Permanent de l'Euncet Business School.

13 Recomanacions en l'àmbit digital

L'Agència Espanyola de Protecció de Dades ha realitzat una sèrie de recomanacions a incloure en les polítiques de prevenció, específicament dirigides a erradicar l'assetjament laboral i l'assetjament sexual o per raó de sexe, quan les conductes d'assetjament es produeixin a través del tractament de dades personals que posin en joc la privacitat i intimitat de les persones afectades. Això és així en tant

que la Llei 10/2022 incideix especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclòs el comès en l'àmbit digital.

Aquestes conductes realitzades en l'àmbit digital suposen l'assetjament sexual i per raó de sexe a través d'internet, que inclou pràctiques com la intimidació psicològica o fustigació de naturalesa sexual o per raó del sexe que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, particularment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu sostingut en el temps i amb una certa regularitat, utilitzant com a mitjà les tecnologies de la informació i la comunicació, com poden ser les següents:

- A través del correu electrònic, xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials, l'enviament de missatges o insinuacions ofensives de caràcter sexual o per raó de sexe, enviant missatges amb clar contingut eròtic que siguin desagradables, ofensius o discriminatoris.
- A través de la publicació de comentaris, fotos, vídeos o pàgines web de caràcter sexual o per raó de sexe de contingut sexual que siguin desagradables, ofensius o discriminatoris.
- A través de l'enviament de missatges per diferents plataformes de contingut sexual o per raó de sexe, amb continguts sexuals que siguin desagradables, ofensius o discriminatoris i la difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual entre els treballadors/as, ja es tracti de l'enviament per qui els hagi rebut de manera legítima (el que s'anomena popularment 'porno venjatiu') o de la mera difusió en xarxes socials o de comunicació (Telegram, WhatsApp, Google, Instagram, Twitter, TiK Tok, etc.) d'imatges o vídeos de terceres persones.
- A través de gravacions d'imatges degradants i de l'ús de fotos que les seves "mates" tenen allotjades en internet o que han tret sense permís que afectin la intimitat dels treballadors o quan aquestes afectin la vida i llibertat sexual de les persones per manipular-les i exposar-les en la web, avergonyint a la persona o utilitzant-la mitjançant el xantatge sexual.
- A través de l'edició de perfils o pàgines web utilitzant les dades d'una altra persona fent comentaris de contingut sexual, ofensius o discriminatoris no consentits per la persona la identitat de la qual és suplantada.
- La publicació o difusió de comentaris despectius, acudits ofensius o de demèrit de la vàlua professional d'un treballador/a en xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials que tinguin un caràcter sexual, siguin constitutius d'assetjament sexual o estiguin relacionats amb el sexe del treballador (assetjament per raó de sexe o per la seva orientació o identitat sexual, assetjament discriminatori).
- La publicació o difusió de missatges o contingut audiovisual (imatges, *memes*, rumors etc.) que tinguin per objecte menyscabar la dignitat d'un treballador/a i crear un entorn humiliant o hostil, especialment quan aquests suposin insinuacions relatives a la vida sexual, orientació o identitat sexual de qualsevol persona treballadora.

Qualsevol afectat per aquestes conductes constitutives d'assetjament en l'àmbit digital ha de saber que té el dret a procedir a la retirada de continguts sensibles en els operadors i plataformes d'Internet mitjançant dues formes:

- 1 Dret de Supressió: reclamació a través dels canals previstos pel prestador de serveis per a comunicar la retirada de continguts inapropiats o vulneracions de la privacitat en les seves polítiques de privacitat.

2 A través de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD): <https://www.aepd.es>. Concretament, en el següent enllaç: Seu Electrònica - Agència Espanyola de Protecció de Dades (sedeagpd.gov.es).

- Sol·licita la retirada de continguts en l'enllaç del canal prioritari.
- Consulta del procediment al delegat de protecció de dades: dpd@aepd.es
- Apareixen els enllaços a les xarxes socials més habituals amb els mètodes o procediments de reclamació que cadascuna ofereix.
- La AEPD podrà actuar sempre que amb anterioritat la persona física hagi exercit el dret de supressió o bloqueig dels continguts de difusió il·legítima davant l'operador o la plataforma d'internet.

14 Garanties del procediment

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat. Durant totes les fases del procediment previst, les persones que intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que es gestionarà amb rapidesa i amb compliment dels terminis establerts en el protocol.
- Poder estar acompanyat per algú de la seva confiança durant tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correccionals que resultaran.
- Rebre un tracte just.

La persona acusada d'assetjament psicològic, sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i tenir capacitat de respondre.
- Poder estar acompanyat per algú de la seva confiança durant tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just.

Pel que fa a la normativa de Protecció de Dades, a fi d'evitar la vulneració dels principis bàsics del Reglament (UE) 679/2016 procedirem a tenir en compte les següents mesures:

- La posada en marxa de procediments de recerca/sancionadors enfront de l'assetjador, que no requereixen del consentiment de la persona assetjada, ja que la base jurídica és el compliment de l'obligació legal (art. 6.1.c) del RGPD).

- Les dades de la víctima obtingudes durant la recerca no es podran utilitzar amb una finalitat diferent a la del procediment de recerca/sancionador, sense perjudici de les restants obligacions legals que incumbeixen l'empresa.
- S'ha de garantir la confidencialitat i la identitat de la víctima, que només serà revelada davant les persones amb interès en el procediment, no sent admissible una publicitat massiva o indiscriminada sense consentiment de la víctima, ni tampoc l'accés a les dades de persones no legitimades.
- Haurà d'assignar-se un codi identificatiu tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, a fi de preservar la identitat d'aquestes.
- La víctima ha de prestar el seu consentiment per a declarar o atestar en els procediments de recerca/sancionadors enfront de l'assetjador/a.

15 Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa.

Com a Annex 4 del present protocol s'acompanya el text ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, que s'adjuntarà en l'enviament del protocol en el moment de la seva publicació i del qual partiran aquestes comunicacions de recordatori juntament amb l'ESQUEMA INFORMATIU DEL PROTOCOL amb el procediment a seguir que es lliurarà al costat de la present actualització del protocol, que també es lliurarà juntament amb la present actualització i que servirà com a eina de formació i instrucció del personal.

Les accions de comunicació que es realitzaran hauran d'incloure els següents passos:

- S'informarà a tots els treballadors de l'existència del protocol, que formarà part de les publicacions internes de l'empresa. Aquesta presentació es realitzarà a través d'un enviament per correu electrònic que prepararà un membre de la comissió d'investigació, en el qual s'animarà a tots els empleats a la seva lectura i a l'exposició de dubtes o consultes que puguin sorgir. Dins el protocol es detallen les definicions i principis més rellevants, els drets dels empleats i un resum del procediment i del canal de denúncia, aprofitant que s'ha adoptat aquesta mesura de manera coetània a l'elaboració d'aquest protocol.

Es posarà a la disposició de tots els empleats perquè la seva consulta sigui fàcil i accessible. En aquest sentit, es procedirà a publicar el Protocol a la plataforma CLASSLIFE i a la INTRANET de l'entitat, a les quals poden accedir tant el personal docent com els empleats i l'alumnat, juntament amb els Annexos on podran trobar un model de denúncia. A més, a l'Annex 3 es podran trobar una sèrie d'ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, així com l'ESQUEMA INFORMATIU DEL PROTOCOL amb el procediment a seguir, que es lliurarà al costat de la present actualització del protocol.

- Anualment es farà un recordatori de l'existència del protocol a totes les persones treballadores, podent prendre com a referència el 8 de març (Dia de la Dona), per exemple.
- A les persones que s'incorporin se'ls donarà a conèixer el protocol mitjançant el lliurament de l'esquema informatiu i de les orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, deixant a la seva disposició el protocol complet a la Intranet de l'empresa.
- És important dissenyar i actualitzar documents informatius on s'expliqui el protocol de manera esquemàtica i on s'indiqui on consultar el protocol complet.

- S'enviaran correus informatius a la comunitat educativa sobre l'existència del protocol, així com sobre l'adopció d'un SIIF contractat amb Bonet Consulting. Aquesta informació tindrà com a objectiu explicar els drets de la comunitat educativa, procedir a definir les conductes que es consideren objecte d'aquest protocol i presentar els diferents canals de comunicació.
- Haurà de facilitar-se una formació específica a les persones designades instructores per a exposar els passos del procediment, facilitar les eines de denúncia i queixa i contestar qualsevol de les preguntes que puguin tenir en aquest àmbit.

Específicament, es faran accions formatives específiques per a aquests tres nivells dins del personal:

- o Les persones que s'incorporen a l'organització
- o Les persones amb responsabilitats de direcció
- o Les persones amb responsabilitats directes en el procés (comissió investigadora).

És necessari que les sessions formatives es repeteixin per a les noves incorporacions de manera periòdica perquè tot el personal estigui informat correctament dels seus drets, assegurant, que no transcorri un termini major a dos anys des de l'última formació.

El present protocol es mantindrà en vigor, com a màxim, fins a l'1 de desembre de 2027.

16 Descripció del sistema intern d'informació

El Sistema Intern d'Informació (d'ara endavant "SIIF") es configura com la principal eina de control per a facilitar a qualsevol persona física o jurídica relacionada amb l'entitat la comunicació directa sobre indicis, sospites o evidències de possibles incompliments normatius, delictes, comportaments no ètics i, en general, l'incompliment dels protocols, normes i codis de conducta de la organització. Així mateix, aquest sistema garanteix la protecció dels qui alerten o denuncien i optimitza l'estratègia de reacció enfront dels riscos penals que poguessin derivar d'aquestes conductes.

En aquest sentit, l'entitat ha implementat un Sistema Intern d'Informació integrat per tots els elements de gestió i execució exigits pel marc normatiu aplicable (polítiques, procediment de gestió de les informacions, mesures de protecció, figura del responsable, etc.), configurant-se per garantir la deguda diligència en la recepció, tramitació i instrucció de les informacions, així com en la terminació de les actuacions.

Pel que fa als elements integradors del SIIF, l'entitat contempla canals interns d'informació que suposen la via de primer nivell per a rebre tota informació que sigui detectada o de la qual tingui coneixement un membre o tercer vinculat amb l'entitat. A aquest efecte, l'entitat ha configurat un sistema per a l'atenció de sol·licituds en format presencial amb el propòsit de possibilitar la presentació de comunicacions verbalment mitjançant una reunió *face to face* i la presentació de comunicacions per escrit en format digital.

Aquests canals compten amb la configuració, disseny i suport d'un expert extern a fi d'aportar els més alts nivells de professionalitat, experiència, independència, confidencialitat, protecció de dades i altres àmbits normatius aplicables a aquesta mena de canals. A més, aquests canals tenen en compte la possibilitat d'anonimat i els requisits d'accés, registre i control, així com altres aspectes crítics, com ara la integritat de registre, la protecció de l'informant o la previsió dels diferents mecanismes per a evitar l'existència d'un possible conflicte d'interès. Tot això amb l'objectiu de garantir el compliment dels requisits que per a aquest sistema estableix el marc normatiu en matèria de protecció de dades i protecció de l'informant.

Per a accedir al SIIF, hauràs d'utilitzar les vies comunicades a aquest efecte en la pàgina web de l'entitat.

17 Annexos

ANNEX 1. Denúncia

Número de denúncia	
--------------------	--

SOL·LICITANT			
	Persona afectada		Entorn de la persona afectada
	Representant dels treballadors		Responsable de Recursos Humans
	Testimoni		Altres:

TIPUS D'ASSETJAMENT			
	Sexual		Raó de sexe
	Orientació sexual		Identitat de gènere
	Expressió de gènere		Psicològic
	Altres:		

DADES DE LA PERSONA AFECTADA	
Nom i cognoms	
NIF	
Telèfon de contacte	
Correu electrònic	
Vinculació amb l'Euncet	

DADES DE LA PERSONA DEMANDANT	
Nom i cognoms	
NIF	
Telèfon de contacte	

Correu electrònic	
--------------------------	--

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nom i cognoms	
NIF	
Telèfon de contacte	
Correu electrònic	
Vinculació amb l'Euncet	<i>Estudiant, PDI, PAS o extern</i>

EXPLICACIÓ DELS FETS	
Noms i cognoms de testimonis	
Descripció dels fets	
<i>Descripció detallada dels fets, que ha d'incloure dates, llocs, durada i testimonis.</i>	

DOCUMENTACIÓ ANNEXA			
<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	No

Accepto i dono el meu consentiment per endegar el procés d'investigació que comportarà la recollida de la màxima informació possible, de caràcter documental i testimonial, que permeti aclarir totes les qüestions que siguin necessàries per resoldre el cas.

Lloc i data

Signatura del denunciant

ANNEX 2. Consentiment exprés de la persona afectada

Número de denúncia	
---------------------------	--

Nom i cognoms	
NIF	
Telèfon de contacte	
Correu electrònic	

Atorgo el meu consentiment exprés per a l'activació del Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Euncet Business School.

Lloc i data**Signatura afectat/da**

ANNEX 3. Resolució per part de la Comissió Permanent

Número de denúncia	
---------------------------	--

PROCEDIMENT	
Formal: resolució en 30 dies, ampliable a 60 en casos excepcionals.	
Informal: per a casos d'assetjament considerat lleu i aïllat i sempre que la víctima estigui conforme. Resolució en 7 dies + 3 addicionals com a màxim.	

DECISIÓ	
Constata indicis suficients d'assetjament i proposa establir mesures.	
No aprecia indicis d'assetjament i proposa arxivar el cas.	

RECALL D'INFORMACIÓ	
Antecedents	
Actuacions realitzades per la persona de referència (exemple de cas informal)	
Actuacions realitzades per la Comissió Investigadora	
Resultats de la investigació	
Recomanacions de mesures	

CONCLOU	
Arxivar la denúncia	
Obrir un expedient disciplinari	
Adoptar mesures i sancions	
Tipus de sanció	

Lloc i data

Signatura Comissió Permanent

ANNEX 4: ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Per a aquelles persones que consideren que estan sofrint una situació d'assetjament, EUNCET FORMACIÓ, S.L. vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i que vol fer costat a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/ada, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó del teu treball (companys, comandaments, clients, proveïdors), aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

1. Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no es torni a repetir. Això es pot fer, per exemple, parlant amb la persona directament o, en cas que això resulti difícil, enviant un escrit que inclogui una descripció dels fets (amb detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius), una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i la petició específica que aquest comportament no es repeteixi. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per a formular una denúncia interna sota aquest protocol.
2. Documentar l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe: prendre nota i registrar els incidents. És important prendre nota de qualsevol incident (qui l'ha protagonitzat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com ha passat i si hi ha algú altre que l'ha presenciada). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.
3. Demanar suport: En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb l'assetjador/a o bé, malgrat haver parlat, aquesta persona persisteixi en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.
4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial). Per a resoldre aquest assumpte dins de l'empresa, es podrà formular la denúncia sol·licitant que es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol, s'obri un procés de recerca i, si és el cas, se sancioni la conducta de l'assetjador i s'estableixin els mitjans perquè cessi l'assetjament.
5. En qualsevol cas, en tot moment es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per a protegir els drets de la persona assetjada, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a la qual s'ha arribat per via interna.
6. Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal. En aquests supòsits és important buscar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar informació, suport i assistència.

Testimonis: Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva cap a una altra, o si et sembla que algú en el teu entorn pròxim està sofrint aquesta situació, et demanem que no l'ignoris i actuis de la següent manera:

1. Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat. En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o

l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

2. Fer costat a la persona que sofreix aquesta situació. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està sofrint aquesta situació que es dirigeixi a la persona assetjadora per a deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de l'empresa i demani assistència.

3. Denunciar-ho directament a l'empresa a través dels canals disposats en aquest protocol o, directament, a la persona instructora.

CANAL DE DENÚNCIES DE L'EUNCET BUSINESS SCHOOL: <https://corporate-line.com/cnormativo-euncet>