1. Compromís de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans en la gestió de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i i altres conductes contràries a la integritat moral.

Amb aquest protocol, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la integritat moral.

En adoptar aquest protocol, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions i altres conductes contràries a la integritat moral informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres entitats, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu estricte compliment, a les entitats a les quals desplaci el seu propi personal, així com a les entitats de les quals procedeix el personal que treballa a la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans més, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres entitats.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció i, per tant, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans no pugui aplicar el procediment completament, es dirigirà a l'entitat competent per tal que solucioni el problema i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-la que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues entitats es podrà extingir.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
b) als llocs on es paga la persona treballadora, on aquesta fa el seu descans o menja, o on utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; el RD 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, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció riscos laborals.

A aquest efecte, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament —sensibilització i informació de comportaments no tolerats—, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre segons procedeixi en cada cas.

Barcelona, 10 d'octubre de 2025

Joan F. Corona Ramon
President

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, Núm 2152 -NIF G-63875959

2. Característiques i etapes del protocol de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i altres conductes contràries a la integritat moral.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins a aquest punt, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans implanta un procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha estat negociat i acordat amb la Representació Legal de les Persones Treballadores (incloure quan escaigui), amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament, assetjament sexual o per raó de sexe. Per això, aquest protocol uneix els tres tipus de mesures establerts a l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.

2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.

3. Identificació de mesures reactives davant l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

2.1. La tutela preventiva davant l'assetjament

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i altres conductes contràries a la integritat moral i

La Fundació Institut d'Estudis Nord-americans formalitza la següent declaració de principis, per tal de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat i les conductes que no són tolerables a l'organització.

Aquest procediment resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar a la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans.

La Fundació Institut d'Estudis Nord-americans, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però, així i tot, serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament, l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe sempre genera una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

A l'àmbit de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'entitat sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tothom que conforma la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans així com d'aquelles persones que hi prestin serveis, en especial, s'abstindran de tenir comportaments que siguin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, si entén que està sent assetjada o té coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid,

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, Núm 2152 -NIF G-63875959

tenint com a objectius la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, en cas de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans sancionarà qui correspongui, comprometent-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.

2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i altres conductes contràries a la integritat moral

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual.

Definició d'assetjament sexual: Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Flirteigs ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats;
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments Físics:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual: Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual, que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, l'ocupació continuada, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental: En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, Núm 2152 -NIF G-63875959

ubicades d'alguna manera en l'entorn de treball.

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la integritat moral

Definició d'assetjament per raó de sexe: Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

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) Conducta d'assetjament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és 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 contra la salut psíquica i física, etc.
d) Que no sigui un fet aïllat.
e) El motiu d'aquests comportaments ha d'estar relacionat amb el fet de ser dones o amb circumstàncies que biològicament només poden afectar-les a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que, a conseqüència de la discriminació social, se'ls presumeixen inherents. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones; 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 també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe: A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les següents són una sèrie de conductes concretes que, **complint els requisits manifestats en el punt anterior**, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

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

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, Núm 2152 -NIF G-63875959

Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques atemorint.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

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

1. Manipular o atacar la reputació personal o professional a través d'anònims, de rumors, la denigració o la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, les discapacitats, posar malnoms, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.2. El procediment d'actuació

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



Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. Núm 2152 -NIF G-63875959

El procediment a seguir serà el següent:

2.2.1. Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu.

1r) L'entitat designa a **Mercè Segura i Badia** , directors com a persona instructora perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, la investigui i en faci el seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent **Joan F. Corona Ramón**. Als efectes oportuns s'informarà totes les persones que presten serveis a l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com es poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.

2n) Les denúncies no podran ser anònimes i les podrà presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

3r) L'adreça de correu electrònic on es poden presentar les queixes o denúncies d'actes discriminatoris, assetjament sexual i/o per raó de sexe és msegura@ien.es Només la persona designada per tramitar el protocol tindrà accés als correus que a aquests efectes es remetin.

4t) Les denúncies o queixes igualment es podran presentar en paper i en un sobre tancat a Mercè Segura, directora, o en la seva absència a Joan F. Corona Ramón, President.

5è) S'ha de garantir la confidencialitat sigui quina sigui la forma en què es tramitin les denúncies. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6è) Una vegada rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per tramitar-la. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

7è) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en què sentirà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb tota la diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa, en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a l'entitat perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, es podrà sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de la persona esmentada.

8è) Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, els quals hauran de guardar secret sobre la informació a què tingui accés.

9è) El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el respecte degut, tant a la denunciant, a la víctima, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar secret sobre tota la informació a què tinguin accés.

10è) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'entitat 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

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. Núm 2152 -NIF G-63875959

les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

11è) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demanades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'informe, la persona instructora instarà l'entitat a adoptar les mesures sancionadores oportunes, i fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, es farà constar a l'informe que de la prova expressament practicada no s'aprecia la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte, que, si continua repetint-se en el temps, podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la direcció de l'entitat, suggerint l'adopció de les mesures que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

12è) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.

2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per decidir sobre això. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

A més a més, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, 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.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans procedirà a:

a) arxivar les actuacions, aixecant acta sobre aquestes.
b) 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'entitat pot adoptar en aquest sentit, les següents:

    a. 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'entitat.
    b. 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'entitat o, si escau, a l'article 54 E.T.

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. la limitació temporal per ascendir,

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. Núm 2152 -NIF G-63875959

4. l'acomiadament disciplinari.

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o al seu nou lloc de treball, en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre, i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'entitat.

La direcció de la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans 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'entitat.
- 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 seva 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 l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'entitat.

2.2.3. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans 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 es farà l'informe oportú que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'entitat per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3. Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla mitjançant correu electrònic i mantenint-se vigent de manera indefinida. No obstant això, caldrà fer una revisió i adequació del protocol, en els casos següents:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Quan es posi de manifest la falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat i davant de qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball i l'organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, Núm 2152 -NIF G-63875959

Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. Núm 2152 -NIF G-63875959

4. Model de queixa o denúncia

I. Persona que informa dels fets

- ☐ Persona que ha patit l'assetjament:
- ☐ Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Càrrec:

Tipus contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili als efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o càrrec:

Centre de treball:

Nom de l'entitat:

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, incloent-hi dates en què van tenir lloc els fets, sempre que sigui possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indiqueu-ne nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que es consideri oportú (indicar-ne quins):

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. Núm 2152 -NIF G-63875959

Fundació
Institut d'Estudis
Nord-americans

V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) davant (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst al protocol:

Lloc i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la Fundació Institut d'Estudis Nord-americans

Fundació Institut d'Estudis Nord-americans - Inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, Núm 2152 -NIF G-63875959