



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE
L'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE
GÈNERE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE I DE TRACTE DISCRIMINATORI.**

INDEX

I.	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	3
II.	OBJECTIUS	4
III.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	4
IV.	PRINCIPIS RECTORS DEL PROCEDIMENT.....	5
V.	MARC CONCEPTUAL	6
VI.	MESURES PREVENTIVES I DE SENSIBILITZACIÓ	9
VII.	COMISSIÓ INSTRUCTORA	10
VIII.	PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ.....	11
IX.	MESURES DISCIPLINÀRIES I ADMINISTRATIVES	13
X.	TRACTAMENT DE DADES I CONFIDENCIALITAT.....	15
XI.	DIFUSIÓ I IMPLEMENTACIÓ DEL PROTOCOL	15
XII.	REVISIÓ I MODIFICACIÓ DEL DOCUMENT	16
	ANNEX	16

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

I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La Fundació Privada Llars de l'Amistat Cheshire (en endavant, “la Fundació”) reconeix el dret de totes les persones que hi treballen a desenvolupar la seva activitat en un entorn laboral digne, segur i respectuós amb la seva integritat física, psíquica i moral.

Amb aquesta finalitat, la Fundació aprova el present Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, de l'assetjament psicològic (mobbing) i del tracte discriminatori (en endavant, “el Protocol”), amb l'objectiu de prevenir, detectar i actuar davant qualsevol conducta que atempti contra la dignitat de les persones treballadores.

La Fundació manifesta el seu compromís amb la promoció d'un entorn laboral saludable, tant física com emocionalment, i declara expressament la seva tolerància zero envers qualsevol forma d'assetjament o discriminació, sigui quina sigui la persona afectada o la posició jeràrquica de qui la dugui a terme.

En aquest sentit, la Fundació es compromet als següents principis:

- Rebuig explícit de qualsevol forma d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, de gènere, per orientació sexual, per identitat o expressió de gènere, així com del tracte vexatori o discriminatori. Totes aquestes conductes són considerades intolerables i susceptibles de ser sancionades d'acord amb la normativa laboral i el règim disciplinari aplicable.
- Dret a un entorn laboral segur i lliure d'assetjament: totes les persones treballadores tenen dret a ser escoltades, protegides i a rebre suport davant situacions de possible assetjament o discriminació, així com a disposar de canals segurs per denunciar-les.
- Garantia de tramitació confidencial, imparcial i àgil de qualsevol denúncia, assegurant que no es produeixin represàlies contra qui reporti fets relacionats amb aquest Protocol.
- Consideració de l'assetjament i la discriminació com a infraccions greus o molt greus, d'acord amb el marc normatiu aplicable i el conveni col·lectiu vigent, i subjectes a sancions disciplinàries.

II. OBJECTIUS

La Direcció de la Fundació manifesta, mitjançant aquest Protocol, el seu compromís d'adoptar les mesures necessàries per prevenir i abordar situacions d'assetjament psicològic (mobbing), assetjament sexual, per raó de sexe, de gènere, per orientació sexual, per identitat de gènere, per expressió de gènere i qualsevol altra forma de tracte discriminatori, promovent un entorn laboral segur, respectuós i lliure de riscos psicosocials, d'acord amb el que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la normativa vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació.

Els objectius d'aquest Protocol són:

1. Prevenir totes les formes d'assetjament i discriminació reconegudes en aquest Protocol, mitjançant l'establiment de mesures clares i eficaces per erradicar-les.
2. Facilitar eines i formació a la plantilla per identificar conductes d'assetjament o tracte discriminatori i actuar de manera adequada i segura davant d'elles.
3. Sensibilitzar el conjunt de treballadores i treballadors sobre actituds, accions o comentaris que, de manera conscient o inconscient, poden vulnerar la dignitat d'altres persones i constituir situacions de risc psicosocial.
4. Establir un procediment d'actuació intern que permeti gestionar, instruir i, si escau, sancionar les conductes d'assetjament o tracte discriminatori denunciades, amb totes les garanties.
5. Garantir la protecció de les persones denunciants i participants en el procediment, assegurant el dret a presentar queixa o denúncia interna sense patir represàlies, i amb ple respecte a la confidencialitat, la imparcialitat i la seguretat jurídica.

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest Protocol és d'aplicació a tota la Fundació i a totes les persones que hi treballen, amb independència del seu lloc, funció, tipus de contracte o ubicació, incloent-hi el personal laboral, voluntariat, personal en pràctiques i col·laboradores externes, en allò que els sigui d'aplicació.

Així mateix, aquest Protocol regula també l'abordatge de situacions d'assetjament o tracte discriminatori exercits per persones usuàries o familiars cap al personal de la Fundació, amb l'objectiu de garantir un entorn laboral segur per a tothom.

La vigència del Protocol s'inicia a partir de la seva aprovació i tindrà caràcter indefinit, sense perjudici de les revisions o modificacions que es considerin necessàries, les quals hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores, si escau.

IV. PRINCIPIS RECTORS DEL PROCEDIMENT

El procediment intern d'actuació davant situacions d'assetjament i tracte discriminatori reconegudes en aquest Protocol es desenvoluparà amb subjecció als següents principis fonamentals:

- **Confidencialitat:** Tota la informació relativa a la denúncia, a les persones implicades i al desenvolupament del procediment serà tractada amb la màxima reserva, respectant la intimitat i dignitat de les parts. Només hi tindran accés les persones estrictament necessàries per a la seva gestió.
- **Imparcialitat:** Les persones responsables d'instruir el cas actuaran amb plena objectivitat, sense conflictes d'interès, garantint l'equitat i la neutralitat en tot moment. No podran formar part de la comissió instructora persones amb relació jeràrquica directa amb les parts implicades.
- **Diligència i celeritat:** El procediment es desenvoluparà amb rapidesa i eficàcia, evitant dilacions innecessàries, per tal de protegir els drets i la salut de les persones implicades i garantir la resolució dels fets en un termini raonable.
- **No-represàlia:** La presentació d'una denúncia no pot donar lloc, en cap cas, a represàlies contra la persona denunciant ni contra les persones que col·laborin en el procediment. Qualsevol acte d'hostilitat, intimidació o discriminació serà objecte de sanció.
- **Presumpció d'innocència i dret de defensa:** La persona denunciada té dret a conèixer els fets que se li atribueixen, a ser escoltada i a presentar les seves alegacions i proves, tot garantint el respecte als drets de totes les parts.

- Proporcionalitat: Les mesures adoptades, tant preventives com sancionadores, seran proporcionals a la gravetat i naturalesa dels fets acreditats, i tindran en compte les circumstàncies de cada cas.
- Protecció i suport a la persona afectada: La Fundació garantirà, des del moment de la comunicació dels fets, la protecció i el suport necessari a la persona presumptament afectada, valorant si cal adoptar mesures cautelars o d'acompanyament emocional o psicosocial.

V. MARC CONCEPTUAL

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió i identificació de les situacions d'assetjament o tracte discriminatori que poden donar-se en l'àmbit laboral, aquest Protocol defineix de manera clara i accessible les diferents tipologies reconegudes. Sovint, comportaments aparentment inofensius poden tenir un impacte lesiu en la dignitat i la salut de les persones, per això és fonamental disposar d'un marc conceptual que ajudi a prevenir, detectar i actuar davant d'aquestes situacions.

A continuació es descriuen les formes d'assetjament i discriminació incloses en l'àmbit d'aplicació del Protocol.

Assetjament psicològic o “mobbing”

Es considera assetjament psicològic o mobbing qualsevol comportament hostil, sistemàtic i prolongat en el temps, exercit dins l'entorn laboral, que tingui com a objectiu o efecte minar la dignitat, la salut o la posició professional d'una persona.

Aquest assetjament pot adoptar formes verbals, gestuals, organitzatives o d'aïllament, i pot ser exercit tant per persones amb càrrecs superiors com per iguals o subordinats.

Exemples de conductes habituals de mobbing:

Excloure una persona de la comunicació habitual del grup o de reunions.

Ridiculitzar-la davant d'altres persones.

Difondre rumors o qüestionar sistemàticament les seves capacitats.

Assignar tasques per sota de la seva categoria amb intencionalitat vexatòria.

Exercir pressions constants per provocar el seu abandonament del lloc de treball.

Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es distingeixen dues formes principals: -Xantatge sexual: quan s'ofereixen o amenacen condicions laborals a canvi de favors sexuals i -Assetjament sexual ambiental: quan es mantenen conductes reiterades que generen un ambient hostil per raó de contingut sexual.

Exemples d'assetjament sexual :

Comentaris sexuals no desitjats.

Mirades o gestos lascivos.

Tocaments no consentits.

Enviament de missatges, imatges o vídeos de contingut sexual.

Petició de favors sexuals vinculada a millores laborals.

Assetjament per raó de sexe

Es considera que assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament dirigit contra una persona pel fet de ser dona o home, amb l'objectiu o efecte de crear un entorn degradant, intimidatori o ofensiu, sense necessitat que el comportament tingui contingut sexual.

Exemples:

Menysprear o invisibilitzar la feina d'una persona pel seu sexe.

Assignar tasques discriminatòries segons estereotips de gènere.

Tracte hostil per haver exercit drets vinculats a la conciliació.

Ridiculitzar les dones pel seu aspecte, to de veu o manera de liderar.

Assetjament per raó de gènere

Es produeix quan una persona és objecte de menyspreu, hostilitat o exclusió per trencar amb els rols o normes socials associades al gènere, com ara els mandats de feminitat o masculinitat tradicionals.

Exemples:

Ridiculitzar una dona que exerceix autoritat o lideratge.

Fer burla d'un home que assumeix tasques de cura o expressa emocions.

Castigar o menysprear persones que no compleixen expectatives estètiques, actitudinals o relacionals segons el seu gènere.

Comentaris del tipus “no tens perfil de dona per aquest lloc”.

Assetjament per orientació sexual

És qualsevol comportament d'hostilitat, menyspreu o discriminació contra una persona per la seva orientació sexual, real o percebuda, ja sigui heterosexual, homosexual, bisexual, asexual o d'altres.

Exemples:

Fer bromes homòfobes o bifòbiques.

Aïllar o qüestionar una persona per tenir parella del mateix sexe.

Pressionar perquè no parli de la seva vida afectiva.

Fer comentaris vexatoris (“ets així perquè no t'han conegut bé...”).

Assetjament per identitat o expressió de gènere

És qualsevol comportament que tingui com a finalitat o efecte la discriminació, hostilitat o menyspreu cap a una persona per la seva identitat de gènere (com s'identifica) o per la seva expressió de gènere (com es mostra: roba, veu, actituds...).

Exemples:

Negar o burlar-se del nom sentit d'una persona trans.

Fer comentaris o bromes sobre l'aspecte d'una persona no-binària.

Fer servir pronoms incorrectes de forma intencionada.

Castigar o limitar l'accés a tasques o espais per la seva expressió de gènere.

Tracte discriminatori

És tota acció o omissió que suposa un tracte desfavorable cap a una persona per motius com: sexe, gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, edat,

origen, religió, ideologia, diversitat funcional, situació familiar o qualsevol altra circumstància personal o social.

A efectes d'aquest Protocol, també es reconeixen les formes següents:

- Discriminació directa: tracte diferent o perjudicial pel fet de pertànyer a un col·lectiu concret.
- Discriminació indirecta: criteris aparentment neutres que tenen efectes desiguals sobre certs col·lectius.
- Discriminació per associació o error: per estar vinculada a persones LGBTI o per ser percebuda com a membre d'un col·lectiu determinat.
- Discriminació múltiple: quan conflueixen diverses formes de discriminació (per exemple, ser dona racialitzada i LGBTI).
- Ordre de discriminar: instruccions explícites o tàcites per actuar de forma discriminatòria.
- Represàlia discriminatòria: tracte desfavorable per haver denunciat, queixat-se o informat d'una situació de discriminació o assetjament.

VI. MESURES PREVENTIVES I DE SENSIBILITZACIÓ

La Fundació adoptarà les mesures necessàries per prevenir qualsevol forma d'assetjament o tracte discriminatori en l'àmbit laboral, en compliment del que estableixen la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de les persones LGBTI i per a l'eradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Per aquest motiu, la Fundació es compromet a:

1. Difondre el Protocol a tota la plantilla, facilitant-ne l'accés i assegurant que les persones treballadores coneguin el seu contingut i el procediment establert per a la tramitació de denúncies o queixes.
2. Incorporar accions informatives i/o formatives amb caràcter general, amb la finalitat de promoure un clima laboral respectuós i segur, així com facilitar la identificació i prevenció de situacions d'assetjament o discriminació.
3. Formar específicament les persones que integrin el Comitè Instructor i/o que participin en la gestió del present Protocol, garantint la seva capacitat per actuar amb confidencialitat, imparcialitat i respecte als drets de totes les parts.

4. Incloure la perspectiva d'igualtat i no-discriminació en les polítiques i pràctiques de gestió interna, especialment en els processos de selecció, promoció i organització del treball.

Aquestes mesures podran ser adaptades en funció de les necessitats de la Fundació i es revisaran periòdicament a fi de garantir-ne l'adequació i l'efectivitat.

VII. COMISSIÓ INSTRUCTORA

La Comissió Instructora és l'òrgan encarregat de gestionar les denúncies d'assetjament o tracte discriminatori en el marc del present Protocol. Aquesta comissió s'activa exclusivament en cas de denúncia formal i és responsable de garantir un procediment d'investigació imparcial, confidencial, respectuós amb els drets de totes les parts implicades i ajustat als principis d'objectivitat, diligència i celeritat.

Composició

La Comissió Instructora estarà formada per tres persones designades per la Direcció, assegurant la seva independència i imparcialitat respecte de les parts implicades. Sempre que sigui possible, es procurarà que:

- Hi hagi una composició paritària entre dones i homes.
- Almenys una persona tingui formació o experiència en igualtat, violències masclistes o gestió de conflictes laborals.
- Una de les persones sigui representant legal de les persones treballadores
- En cas que no es pugui garantir la imparcialitat d'algun membre, aquest haurà d'abstenir-se i serà substituït.

Funcions

- Analitzar la denúncia i valorar si és admissible.
- Proposar mesures cautelars, si escau.
- Recollir informació i practicar les diligències d'investigació necessàries (entrevistes, documentació, etc.).
- Garantir el respecte al dret de defensa i al principi de contradicció.
- Formular una proposta de resolució que haurà d'incloure una valoració objectiva dels fets i, si escau, recomanacions de mesures disciplinàries o correctores.

Funcionament

La Comissió haurà d'iniciar la seva actuació en un termini màxim de 5 dies hàbils des de la recepció de la denúncia. El procés d'instrucció s'haurà de dur a terme en

un termini màxim de 30 dies naturals, prorrogables de manera motivada per trenta dies més.

Durant tot el procés, es garantirà la confidencialitat, la protecció de la persona denunciant i la neutralitat en la gestió del cas.

VIII. PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ

El procediment d'intervenció regulat en aquest Protocol té per objectiu oferir una resposta efectiva, garantista i confidencial davant qualsevol situació d'assetjament psicològic (mobbing), sexual, per raó de sexe o gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o de tracte discriminatori.

El procediment consta de les següents fases:

1. Inici: denúncia o comunicació de fets

La persona que consideri que està patint, o que ha pres coneixement d'una situació d'assetjament o de tracte discriminatori, pot iniciar el procediment mitjançant una comunicació escrita.

- Pot presentar-la personalment al seu/a superior jeràrquic/a, a la Direcció del centre de treball, a la Direcció de la Fundació o a qualsevol persona membre de la Comissió Instructora.
- La denúncia o comunicació ha de contenir, com a mínim:
 - Identificació de la persona denunciant.
 - Identificació de la persona denunciada.
 - Relació de persones testimoni o coneixedores dels fets.
 - Descripció detallada i cronològica dels fets.
 - Data i signatura.

S'admetran denúncies presentades per la persona afectada, per terceres persones que en tinguin coneixement o de manera anònima, sempre que aportin elements mínims que permetin la seva valoració. En cas que la denúncia no l'hagi interposada directament la presumpta víctima, el procediment no s'activarà sense la seva validació prèvia.

Un model de formulari de denúncia s'adjunta com a annex al present Protocol i estarà disponible per a tot el personal.

2. Mesures cautelars i de protecció

Un cop rebuda la denúncia, i sempre que hi hagi indicis suficients, la Comissió Instructora pot proposar a la Direcció de la Fundació mesures cautelars per protegir les persones implicades i preservar el bon funcionament del centre de treball.

Aquestes poden incloure, entre d'altres:

- Canvi provisional d'ubicació, torn o funcions.
- Mesures per garantir la no coincidència entre les persones implicades.
- Suspensió provisional de funcions, amb garantia de drets laborals.
- Derivació al servei de prevenció per a suport psicològic.

Aquestes mesures hauran de ser proporcionades, temporals i motivades.

3. Fase d'investigació

La Comissió Instructora durà a terme la investigació interna, garantint imparcialitat, confidencialitat i dret a ser escoltat de totes les parts.

Aquesta fase inclourà:

- Entrevistes amb la persona denunciant, la persona denunciada i testimonis rellevants.
- Recollida de proves documentals o altres mitjans admissibles.
- Possibilitat d'assessorament intern o extern per part de les persones implicades.
- Actes escrites de totes les reunions i diligències realitzades.

Totes les persones implicades hauran de mantenir el deure de confidencialitat durant tot el procés.

4. Fase de resolució

Finalitzada la investigació, la Comissió Instructora elaborarà un informe amb:

- Relació de fets provats.
- Valoració jurídica i laboral dels fets.
- Qualificació del tipus d'assetjament o tracte discriminatori, si s'escau.
- Proposta de mesures disciplinàries o correctores.

L'informe serà vinculant en quant a la qualificació dels fets, i es traslladarà a la Direcció de la Fundació en el termini de 30 dies des de la recepció de la denúncia, tret que s'hagi ampliat justificadament per un període addicional igual.

La Direcció de la Fundació serà l'òrgan competent per adoptar la resolució final, d'acord amb el règim disciplinari establert al conveni col·lectiu aplicable. En cas que la Direcció decideixi adoptar unes mesures disciplinàries o correctores diferents a les de la proposta de la Comissió Instructora, haurà de motivar-la de manera raonada i deixar-ne constància per escrit, garantint en tot cas la protecció dels drets de les persones implicades i el respecte als principis establerts en aquest Protocol.

La resolució es comunicarà per escrit a les parts implicades, garantint el respecte a la confidencialitat de les dades personals i la protecció dels drets fonamentals. Aquesta comunicació haurà de contenir la valoració dels fets, les conclusions obtingudes i, si escau, les mesures que s'adoptaran. En cap cas no es faran públiques dades que no siguin estrictament necessàries per garantir la seguretat i els drets de les persones implicades.

La resolució haurà de dictar-se en el termini màxim 5 dies des de l'emissió de l'informe per part de la comissió.

5. Fase de seguiment

Amb independència del resultat del procediment, la Comissió Instructora establirà mecanismes de seguiment per garantir:

- Que no es produeixin represàlies contra cap persona implicada.
- Que es restableixi un entorn laboral segur i respectuós.
- Que s'apliquin, si s'escau, mesures de suport (canvi de lloc, suport psicològic, mediació o altres).

Aquest seguiment es farà en coordinació amb la Direcció del centre i, si escau, amb els serveis de prevenció o suport extern.

IX. MESURES DISCIPLINÀRIES I ADMINISTRATIVES

L'adopció de mesures disciplinàries o altres actuacions administratives constitueix un instrument fonamental per garantir un entorn laboral segur, lliure d'assetjament i de qualsevol forma de discriminació. Les decisions es prendran sempre amb ple respecte als drets de totes les persones implicades i d'acord amb la normativa laboral vigent i el conveni col·lectiu d'aplicació.

1. Execució de les mesures

Un cop finalitzat el procediment d'intervenció i emès l'informe final per part de la Comissió Instructora, correspon a la Direcció de la Fundació adoptar les mesures que es considerin oportunes, d'acord amb les conclusions del cas. Aquestes mesures poden incloure:

- Mesures disciplinàries, d'acord amb el règim d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu aplicable.
- Mesures correctores o organitzatives que contribueixin a restaurar un entorn laboral segur i saludable.
- Altres mesures administratives (formació específica, canvi d'ubicació, reforç del suport tècnic o psicològic, etc.).

2. Tipus de resolucions possibles

Segons el resultat de la instrucció, la Direcció podrà adoptar alguna de les següents decisions:

- a) Existència de conductes constitutives d'assetjament o tracte discriminatori: S'iniciarà el corresponent expedient disciplinari i s'imposaran les sancions que corresponguin, incloent eventualment l'acomiadament, en cas de faltes molt greus.
- b) Existència de conductes irregulars no constitutives d'assetjament: Si les actuacions detectades no es poden qualificar com a assetjament o discriminació, però constitueixen una infracció laboral o una vulneració del codi ètic, es podran aplicar les mesures disciplinàries previstes.
- c) Inexistència de fets constitutius de sanció: Si no s'acredita cap tipus de conducta sancionable, es tancarà el procediment sense conseqüències disciplinàries. Ara bé, si s'evidencia una denúncia falsa o feta amb mala fe, es podrà iniciar un expedient contra la persona denunciant, respectant en tot cas les garanties del procés.

3. Garanties en l'aplicació de mesures

La Direcció vetllarà per aplicar les mesures amb proporcionalitat, respecte als drets fonamentals i confidencialitat.

Es garantirà el dret d'audiència de la persona afectada abans de l'aplicació de qualsevol sanció.

Es garantirà també l'absència de represàlies a qualsevol persona que hagi denunciat o col·laborat amb el procediment d'investigació de bona fe.

X. TRACTAMENT DE DADES I CONFIDENCIALITAT

Les dades personals que es recullin en el marc de l'aplicació d'aquest Protocol seran tractades d'acord amb el Reglament (UE) 2016/679, de protecció de dades personals (RGPD), la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i la resta de normativa aplicable.

Les dades s'utilitzaran exclusivament per gestionar les denúncies o comunicacions de fets relatius a assetjament o tracte discriminatori i per adoptar les mesures corresponents. En cap cas es tractaran per a finalitats incompatibles amb les descrites.

S'establiran les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir la confidencialitat, integritat i seguretat de les dades, així com el dret a la intimitat i a la protecció de dades de totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguin en qualsevol fase del procediment regulat en aquest Protocol estan subjectes al deure de confidencialitat sobre els fets coneguts, la identitat de les persones afectades i qualsevol informació relacionada. Aquest deure es mantindrà encara que finalitzi la seva vinculació amb la Fundació.

XI. DIFUSIÓ I IMPLEMENTACIÓ DEL PROTOCOL

Per garantir-ne l'eficàcia, aquest Protocol serà difós de manera clara i accessible a tots els centres de treball de la Fundació Privada Llars de l'Amistat Cheshire.

Les accions de difusió podran incloure:

- L'enviament del Protocol a tot el personal per correu electrònic.
- La publicació en el servidor informàtic i/o aplicació de gestió assistencial utilitzada per la Fundació.
- La incorporació del Protocol a l'acollida de noves incorporacions de personal.
- La comunicació als càrrecs de responsabilitat i a la representació legal de les persones treballadores perquè vetllin per la seva aplicació.

Cada centre de treball haurà d'assegurar que el Protocol és conegut per tota la plantilla, especialment per aquelles persones que no tinguin accés habitual a canals digitals.

XII. REVISIÓ I MODIFICACIÓ DEL DOCUMENT

Aquest Protocol té una vigència indefinida i podrà ser revisat o modificat en qualsevol moment, sempre que es produeixin canvis legislatius, es detectin noves necessitats organitzatives o sigui necessari per millorar-ne l'eficàcia.

Qualsevol modificació s'haurà de negociar amb la representació legal de les persones treballadores, quan n'hi hagi, i es comunicarà a tota la plantilla amb la mateixa diligència que l'original.

ANNEX

- Model de queixa o denúncia

MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

A l'atenció de la Comissió Instructora de Llars de l'Amistat Chesire

Persona que informa dels fets objecte de queixa o denúncia

☐ Persona que ha patit les conductes constitutives d'assetjament:
☐ Altres (especificar):

Dades de la persona que ha patit les conductes constitutives d'assetjament

Nom i cognoms:
NIF/NIE:
Domicili a efectes de notificacions:
Adreça electrònica:
Telèfon:
Lloc de treball a Llars de l'Amistat Chesire:

Dades de la persona respecte la qual es demana la intervenció:

Nom i cognoms:
Adreça postal <i>(si es coneix)</i> :
Adreça electrònica <i>(si es coneix)</i> :
Telèfon <i>(si es coneix)</i> :

Descripció dels fets que motiven la presentació de la queixa o denúncia:

(Explicar els fets que motiven la sol·licitud i que es volen posar en coneixement de la comissió instructora. Incloure un relat detallat dels fets, incloent les dates en que aquests van ocórrer sempre que sigui possible.)

Testimonis i/o proves

(Incloure les dades identificatives de les persones que hagin pogut presenciar els fets i adjuntar la documentació o qualsevol altre mitjà de prova que es consideri oportú.)

Altres consideracions

(Feu constar qualsevol altra consideració que s'entengui convenient.)

Signatura**Nom i cognoms:****Lloc i data**