

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE
L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE,
ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE, INCLOENT-HI EL
COL·LECTIU LGTBI**

Contingut

<u>PRESENTACIÓ I OBJECTIUS.....</u>	<u>4</u>
<u>TÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS</u>	<u>5</u>
NORMA 1 INTRODUCCIÓ	5
NORMA 2 ÀMBIT OBJECTIU	6
NORMA 3 ÀMBIT SUBJECTIU I PERSONES AFECTADES	7
NORMA 4 SITUACIONS INCLOSES EN EL PRESENT PROCEDIMENT.....	7
NORMA 5 SUBSIDIARIETAT DEL PRESENT PROTOCOL I PROCEDIMENT	8
<u>TÍTOL 2 DEFINICIONS GENERALS.....</u>	<u>8</u>
NORMA 6 NORMATIVA I DEFINICIONS	8
NORMA 6.1 ACCIONS D' ASSETJAMENT SEXUAL.....	12
NORMA 7 L' ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE	13
NORMA 7.1 ACCIONS D' ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I GÈNERE.....	14
NORMA 7.2 GRUPS D' ESPECIAL ATENCIÓ EN RELACIÓ AMB LES CONDUCTES D' ASSETJAMENT SEXUAL I D' ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I GÈNERE.....	14
<u>TÍTOL 3 QÜESTIONS GENERALS DEL PROCEDIMENT LEGAL DE SEGUIMENT I D' INVESTIGACIÓ DE LES INFORMACIONS</u>	<u>15</u>
NORMA 8 ELS PRINCIPIS	15
<u>TÍTOL 4 L' ORDENACIÓ DEL PROCEDIMENT.....</u>	<u>16</u>
NORMA 9 MESURES PREVENTIVES	16
NORMA 10 ORDENACIÓ GENERAL.....	16
<u>TÍTOL 5 LA INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT</u>	<u>18</u>
NORMA 11 INCOACIÓ	18
NORMA 12 COMITÈ ASSESSOR.....	18
NORMA 13 ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ	19
<u>TÍTOL 6 EL DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT.....</u>	<u>20</u>
NORMA 14 QÜESTIONS TÈCNIQUES I PRÈVIES.....	20
NORMA 15 ELS TERMINIS	20
NORMA 16 COMUNICACIÓ A L' INFORMANT	20
NORMA 17 CASOS ESPECIALS.....	21
NORMA 18 DE LA INSTRUCCIÓ	22
NORMA 19 MESURES CAUTELARS	23
NORMA 20 LA PROVA.....	24

<u>TÍTOL 7 LA TERMINACIÓ DEL PROCEDIMENT</u>	<u>24</u>
NORMA 21 FI DE L' EXPEDIENT.....	24
NORMA 22 LA RESOLUCIÓ	25
NORMA 23 LES ACCIONS.....	25
NORMA 24 SOBRESEÏMENT	26
<u>DISPOSICIONS FINALS</u>	<u>26</u>
PRIMERA ENTRADA EN VIGOR	27
SEGONA PUBLICITAT.....	27
<u>NORMES D' ESTIL.....</u>	<u>27</u>

PRESENTACIÓ I OBJECTIUS

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte a la seva intimitat i la seva integritat física i moral. La mateixa Constitució Espanyola reconeix, com a drets fonamentals de les persones, la igualtat i la no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com el dret de qualsevol persona a no ser sotmesa a tractes degradants (article 15), el dret a la llibertat personal (article 17) i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18).

Les conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe vulnereu tots o la majoria dels drets enunciats, constituint alhora una expressió de violència de gènere. Addicionalment, en els supòsits en què l'assetjament sexual s'emmarca en una relació en l'àmbit de treball, sigui laboral o funcional, s'està vulnerant el dret fonamental al treball el qual també gaudeix d'empara constitucional (article 25).

A aquest efecte, Barcelona d'Infraestructures Municipals de Barcelona, S.A. (d'ara endavant, "**BIMSA**") té declarat l'assetjament sexual, així com qualsevol altra conducta de discriminació per raó de sexe, com fenòmens que atempten greument contra la dignitat i el respecte, de manera que resulten totalment inacceptables i no poden ser tolerades sota cap circumstància en el si de l'empresa.

En conseqüència, la direcció de BIMSA es compromet a prevenir i detectar aquest tipus de pràctiques il·legals en l'entorn laboral i a garantir la protecció deguda davant les persones que la pateixin. Així mateix, l'organització vetlla per a l'erradicació de tot comportament que pugui considerar-se constitutiu d'assetjament sexual o violència contra les persones LGTBI en el marc de l'empresa, plantejant l'eventual sanció del mateix quan aquest es materialitzi.

El present Protocol que forma part com annex del pla d'igualtat, pretén constituir-se en un instrument per establir un sistema segur i garant perquè els treballadors puguin informar de les infraccions produïdes en el context de l'activitat laboral a través dels denominats canals de denúncies o sistemes interns d'informació, en compliment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, per la qual es transposa la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell de 23 d'octubre de 2019, el contingut del qual estableix tant unes normes de caràcter estricte sobre la protecció de l'informant, com les condicions tècniques que ha de disposar el canal de denúncies o sistema intern d'informació i també sobre el sistema d'investigació i de conclusió de les investigacions.

TÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

NORMA 1 INTRODUCCIÓ

El present protocol estableix el procés a seguir per tot el personal laboral, òrgans de govern, personal subcontractat i persones col·laboradores de BIMSA en cas de trobar-se en situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o violències relacionades amb el col·lectiu LGTBI.

Tenint en consideració, d'una banda, el dret a la igualtat, a la no discriminació, a la integritat física i moral, a la intimitat, a la llibertat sexual i al treball i, de l'altra, les conseqüències que per a la salut de la víctima es puguin derivar de l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'administració i la direcció de BIMSA es posiciona fermament en contra d'aquesta tipologia de violència en l'organització, de manera que seran conductes severament sancionades.

Les potestats del present protocol s'exerciran d'acord amb els principis de:

- Principi de celeritat i diligència deguda: les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.
- Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantia del suport en les diferents fases del procediment.
- Principi d'indemnitat: cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol.
- Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de confidencialitat: l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Així doncs, de conformitat amb els principis exposats, BIMSA es compromet a regular per mitjà d'aquest Protocol un procediment intern per resoldre les comunicacions en relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe, per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Tanmateix, per mitjà del present, s'assegurarà la formació i informació necessàries per a totes les persones integrants de l'empresa per tal de conscienciar sobre la necessitat d'actuar amb el més absolut respecte als drets esmentats. A tal efecte, es tindran en compte les normes comunitàries, estatals, autonòmiques, així com totes aquelles declaracions relatives al dret dels treballadors i treballadores a gaudir d'un ambient laboral exempt de violència.

En qualsevol cas, en el marc de prevenció de riscos laborals, cal avaluar el risc d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i planificar mesures perquè no arribin a produir-se aquestes situacions.

NORMA 2 ÀMBIT OBJECTIU

Els objectius generals d'aquest Protocol són, en primer lloc, establir les mesures oportunes dirigides a evitar aquestes situacions en el si de l'empresa. En segon lloc, definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere o expressió de gènere amb la finalitat d'evitar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'organització. Finalment, regular els procediments formals i informals adequats en cas de presentar-se una comunicació o informació d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn professional.

En compliment d'aquests objectius generals de prevenció, s'enuncien com a objectius específics els següents:

- Focalitzar l'actuació en la prevenció i erradicació de tot comportament definit com a assetjament sexual o per raó de sexe pel present Protocol.
- Establir un protocol d'actuació a seguir en cas que es produeixin conductes que suposin o puguin suposar assetjament sexual o per raó de sexe.
- Crear un marc d'actuació on es resolguin les denúncies amb eficàcia i celeritat prevenint els possibles conflictes i minimitzant els danys envers les persones i l'organització.
- Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades, incloent-hi les que testifiquin o que de qualsevol altra manera participin en els procediments i, en particular, l'aplicació de les mesures que en

cada supòsit procedeixin per la protecció en tot moment de les presumptes víctimes, amb inclusió de les mesures cautelars oportunes.

NORMA 3 ÀMBIT SUBJECTIU I PERSONES AFECTADES

El present Protocol serà d'aplicació a tot el personal que presti els seus serveis a BIMSA.

Són i es consideren persones afectades pel present procediment, totes les persones físiques o jurídiques, que per un motiu o altre depenguin, es relacionin o es compreguin en l'àmbit de BIMSA, tals com: Empleades i dependents, però també personal o tercers no dependents que exerceixin la seva activitat en l'organització, administradors i administradores, patrona, apoderades i qualsevol altre que exerceixi activitats remunerades o no dins del poder de decisió de BIMSA, persones becàries, personal en formació, voluntàries, personal en pràctiques i qualsevol persona que treballi sota la supervisió i direcció de l'organització, incloent externs que realitzin una prestació de serveis a l'empresa. Les persones externes que es relacionin amb l'organització seran informades en tot cas de l'existència d'aquest protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i discriminació amb relació al gènere o identitat sexual en l'entorn laboral.

Per al supòsit que es produeixi assetjament sexual entre els empleats/des i el personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació conforme al RD 171/2004, que desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de Coordinació d'Activitats Empresarials, per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma d'abordar-lo.

NORMA 4 SITUACIONS INCLOSES EN EL PRESENT PROCEDIMENT

Les situacions incloses en el present procediment són les relacionades amb assetjament sexual i per raó de sexe en el sentit que contempla les normes 6 i següents del present Protocol.

Queden excloses d'aquest procediment d'assetjament i cal derivar-les a les vies que corresponen:

- Agressions físiques, siguin lleus o greus, en cas d'indici, prova o denúncia, es derivaran automàticament a la via penal per a qui en tingui coneixement.
- Abusos o agressions sexuals, siguin lleus o greus, en cas d'indici, prova o denúncia, es derivaran automàticament a la via penal per a qui en tingui coneixement. Relacions interpersonals que generen un mal clima laboral, es derivaran al responsable de departament concret, el responsable de recursos humans o persona administradora o responsable de personal.

NORMA 5 SUBSIDIARIETAT DEL PRESENT PROTOCOL I PROCEDIMENT

El que disposa el present procediment és en tot cas supletori de les lleis o normes, administratives, civils, penals, especials i social o laborals, siguin de caràcter internacional, comunitari, estatals, autonòmiques o locals i sempre relacionades de forma directa o indirecta amb l' activitat o àmbit de BIMSA.

TÍTOL 2 DEFINICIONS GENERALS

NORMA 6 NORMATIVA I DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes de conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya i el recent Reial Decret Llei 6/2019, de data 1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a la feina i ocupació. Així mateix, també es farà especial referència als conceptes recollits a la normativa en matèria de drets del col·lectiu LGTBI, consolidats per l'aprovació del Parlament de Catalunya de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i més recentment per la 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 LGTBI.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament per raó de la identitat sexual: Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic
- Sexe biològic: conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.
- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: estableix que qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Sexe: Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.
- Gènere: Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una

- mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.
- Rols de gènere: Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality).
 - Estereotips de gènere: Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.
 - Androcentrisme: Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.
 - Sexisme: Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.
 - Discriminació: És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.
 - Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).

- Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.
- Igualtat de gènere: Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.
- Igualtat formal: Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Aquest principi implica que la llei és una norma de caràcter general i que s'aplica igualment a tothom. La «igualtat formal» es correspondria amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»
- Igualtat real: Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.
- Igualtat de tracte: La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Mainstreaming o transversalitat de gènere: Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.
- Sostre de vidre: Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.
- Terra enganxós: Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impeding la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.
- Intersexual, persona amb variacions intersexuals o diferències del desenvolupament sexual (DSD): persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb

la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

- Transgènere: concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó transgender.
- Transsexual: persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques. Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):
- Home transsexual: persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.
- Dona transsexual: persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.
- Binarisme: construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.
- LGBTI: sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere i intersexual. També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la Q de Queer i el + d'Altres.

NORMA 6.1 ACCIONS D' ASSETJAMENT SEXUAL

A títol exemplificatiu, les conductes constitutives d' assetjament sexual poden ser, entre d' altres, les que es detallen a continuació:

- a) El condicionament a l'accés al treball o del seu manteniment a l'acceptació per la víctima d'un favor de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita o implícita en aquest influx no s'arribi a donar de manera efectiva (xantatge sexual).
- b) Contacte físic no desitjat, tal com tocaments, abraçades o petons.
- c) Trucades telefòniques, enviament de cartes, missatges o fotografies, així com altres materials de caràcter sexual ofensiu sobre qüestions d' índole sexual.
- d) Pressionar o coaccionar a mantenir relacions sexuals.
- e) Amençar amb represàlies després de negar-se a alguna de les insinuacions o peticions sexuals.
- f) Realitzar gestos, sons o moviments obscens reiteradament.

- g) Fer preguntes sobre la vida sexual.
- h) Convidar o demanar reiteradament cites després de rebre la negativa.
- i) Apropaments excessius reiterats.
- j) Dificultar el moviment d' una persona buscant contacte físic.
- k) Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària professionalment.
- l) Realitzar insinuacions sexuals.
- m) Verbalitzar comentaris o valoracions contínues sobre l' aspecte físic o l' aparença de la persona, la seva condició o orientació sexual.
- n) Demanar obertament relacions sexuals sense pressió.
- o) Difondre rumors amb connotació sexual o sobre la vida sexual d' una persona.
- p) Observació clandestina o encoberta de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.
- q) Ús d'imatges en el lloc de treball i/o en els equips de treball de manera que s'exposin continguts degradants des del punt de vista sexual.
- r) Explicar acudits o expressar floretes de contingut sexual de manera reiterada
- s) Parlar amb freqüència sobre les pròpies habilitats o capacitats sexuals.
- t) Mirar amb fixació o lascivament el cos d' una persona reiteradament.

Cal esmentar que els comportaments descrits en cap cas constitueixen un catàleg tancat i limitat, sinó que són descrites a mode enunciatiu per tal de facilitar la comprensió del contingut del present Protocol.

NORMA 7 L' ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

La principal diferència entre l'assetjament sexual i per raó de sexe rau en el seu caràcter de l'assetjament sexual és purament de naturalesa sexual, mentre que en l'assetjament per raó de sexe genera el caràcter d'aquest assetjament ve motivat en base al sexe o gener al qual pertany la víctima (tant si és home o dona o pertany al col·lectiu de persones LGBTI).

Així doncs, 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" (art. 7.2 LOIEDH).

L' assetjament per raó de sexe el poden dur a terme, igual que l' assetjament sexual anteriorment descrit, tant superiors o inferiors jeràrquics, com companys de treball. Generalment, té com a causa els estereotips de gènere i, habitualment, tenen per objecte desvalorar les persones d' un sexe per la mera pertinença al mateix, devaluar les seves capacitats, competències tècniques i destreses. La finalitat sol ser l' intent de mantenir una situació de poder d' un sexe

sobre l'altre i de desterrar de l'àmbit laboral les persones pertinents a un dels sexes.

NORMA 7.1 ACCIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I GÈNERE

Entre altres comportaments, poden constituir conductes d'assetjament per raó de sexe i gènere les que s'exposen a continuació:

- a) Les desqualificacions públiques i/o privades i reiterades sobre la persona i el seu treball, les seves capacitats, competències tècniques o destreses per raó del seu sexe o el seu gènere.
- b) L'ús d'expressions sexistes i denigrants que impliquin la devaluació de les esmentades capacitats, competències tècniques o destreses.
- c) Ignorar aportacions, comentaris o accions segons el sexe de la persona que els realitza.
- d) Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquics que són del sexe o gènere diferent i per aquest motiu.
- e) Assignar a una persona un lloc de treball o funcions de responsabilitat inferior a la seva capacitat per raó del seu sexe o gènere.
- f) Sabotejar la seva feina o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-lo (informació, documentació, equipament...).
- g) Tractar les persones com si fossin inferiors amb motiu del seu sexe o identitat sexual.
- h) Impartir ordres vexatòries que tinguin causa en el sexe o gènere de la persona.
- i) Les actituds que comportin vigilància extrema o contínua.
- j) Ridiculitzar les persones que assumeixin funcions que tradicionalment ha assumit l'altre sexe o gènere.
- k) Denegar permisos als quals té dret una persona, de forma arbitrària, per raó del seu sexe o identitat sexual.
- l) Utilitzar humor sexista.
- m) Arribar a la força física per mostrar la superioritat d'un sexe o gènere sobre l'altre.
- n) Realitzar qualsevol conducta discriminatòria per raó de sexe o gènere.

Una vegada més, referim el caràcter enunciatiu dels comportaments descrits com a constitutius d'assetjament per raó de sexe i/o gènere.

NORMA 7.2 GRUPS D' ESPECIAL ATENCIÓ EN RELACIÓ AMB LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I GÈNERE

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o gènere poden donar-se en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Tot i que és un fenomen que ultrapassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- a) Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- b) Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- c) Dones joves que acaben d'aconseguir el seu primer treball (generalment de caràcter temporal o atípic).
- d) Dones i persones d' altres gèneres o identitats sexuals amb discapacitats.
- e) Dones migrants i que pertanyen a minories ètniques.
- f) Dones amb contractes eventuais i temporals; subcontractades.
- g) Persones homosexuals i homes joves (persones assetjades per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics).
- h) Persones que pertanyen al col·lectiu LGBTI, com poden ser les persones transsexuals, binàries, intersexuals i Queer.

TÍTOL 3 QÜESTIONS GENERALS DEL PROCEDIMENT LEGAL DE SEGUIMENT I D' INVESTIGACIÓ DE LES INFORMACIONS

NORMA 8 ELS PRINCIPIS

Tota investigació que s' iniciï per la possible comissió d' infraccions, ho serà mitjançant el procediment degut i prèviament establert en el present protocol intern.

Prevaldran en tot cas en el procediment els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb absolut respecte a la confidencialitat i no revelació de la persona informant (excepte, si s'escau, per obligació legal o requeriment judicial), per sobre de qualsevol altre dret o obligació que es derivi del present procediment i de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE.

Es respectaran els drets i garanties de defensa del presumpte responsable o infractor i amb plena separació entre fases instructora i sancionadora, si fos el cas.

TÍTOL 4 L' ORDENACIÓ DEL PROCEDIMENT

NORMA 9 MESURES PREVENTIVES

Els diferents òrgans de direcció, així com els òrgans de participació i representació de BIMSA, i especialment la Comissió d'Igualtat, podran proposar mesures de prevenció de l'assetjament sexual, o més específicament respecte el col·lectiu LTGBI. Tanmateix, amb l'aprovació d'aquest protocol, la direcció assumeix com a pròpies les següents mesures preventives:

1. Posicionament de l'entitat front assetjament: la primera mesura preventiva és la declaració de principis.
2. Divulgació: realitzar accions d'informació i sensibilització relatives a l'assetjament: L'empresa lliurarà i explicarà l'existència del present protocol i la via de denúncia que deixi clarament com actuar, i d'ara endavant a les noves incorporacions a través del Manual d'Acollida.
3. Formació. Posar el mitjans per a la formació en la prevenció i detecció de l'assetjament pugui arribar a tots els nivell de l'organització.
4. Supervisió. Que l'ambient de treball estigui lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, així com d'assetjament o violència respecte del col·lectiu LGTBI, en els diferents nivells de l'entitat, parant més atenció a aquelles persones més vulnerables a aquest tipus de situacions.

NORMA 10 ORDENACIÓ GENERAL

El procediment d' investigació s' impulsarà d' ofici en tots els seus tràmits, pel Comitè Assessor, sense necessitat de requeriments.

Pel que fa als drets, registre, tramitació, comunicacions, terminis i notificacions s' ajustarà a les regles següents:

- a) Dret de la persona denunciant o informant a la seva protecció integral, durant i després de la denúncia, d'acord amb la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE.
- b) Dret de les persones que formen el Comitè Assessor a la seva protecció integral, durant tota la relació que la vincula a BIMSA, conforme a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE.

- c) Dret de la presumpta persona infractora a conèixer, en qualsevol moment, l'estat de la tramitació del procediment, , usar la llengua oficial en el territori d'instrucció, designar un representant tècnic i proposar proves.
- d) Formular al·legacions, aportar documents al moment processal oportú, que en tot cas han de ser tinguts en compte pel Comitè Assessor en la resolució de l'expedient.
- e) Tot el procediment es registrarà degudament i s' anotaran la sortida i entrada d' escrits, així com les diligències que es realitzin. Els assentaments s' anotaran respectant l' ordre temporal de recepció o sortida dels escrits i comunicacions, i indicarà la data del dia de la recepció o sortida, realitzant-ho tot mitjançant la plataforma VIADENUNCIA.
- f) El Comitè Assessor serà responsable directe de la seva tramitació i adoptarà les mesures oportunes per remoure els obstacles que impedeixin, dificultin o retardin l' exercici ple dels drets de les parts i el respecte als seus interessos legítims, disposant el necessari per evitar i eliminar tota anormalitat en la tramitació del procediment.
- g) El comitè assessor es constituirà en un termini màxim de tres dies hàbils, un cop rebí la queixa, informació o denúncia per part del gestor del Canal Intern d'informació.
- h) el Comitè Assessor està obligat a dictar resolució expressa i a notificar-la, en el termini màxim de TRES (3) mesos, llevat que per l'especial complexitat dels fets i de la seva valoració, no sigui possible el compliment del referit termini, cas en el qual, de forma motivada, i prèvia audiència de les parts denunciant/informant i presumpta infractora, ho estableixi així el Comitè Assessor, fixant pròrrogues mensuals amb el límit màxim de SIS (6) mesos des de l'inici del procediment.
- i) El Comitè Assessor efectuarà el tràmit de diligències reservades d' investigació en un termini de 30 dies naturals. Exhaurit el termini, adoptarà una resolució sobre la continuïtat del procediment o el sobreseïment i arxiu del mateix.
- j) Els terminis es computaran des de l' endemà de la recepció de la comunicació de la infracció per part de l' informant.
- k) Quan es requereixi a qualsevol persona, informant, denunciat o tercers per a l' esmena de deficiències, aportació de documents i altres elements de judici necessaris, no se suspendrà la tramitació, però si no s' aportessin es farà constar així en la decisió, valorant-se pel Comitè Assessor l' esmentada manca d' aportació amb plena llibertat de criteris.
- l) Totes les notificacions es realitzaran pel sistema de comunicació digital per la plataforma VIADENUNCIA.
- m) Dret de BIMSA a rebre, del Comitè Assessor cada 6 mesos, informe sucint de les informacions rebudes, destinació i decisió, si fos el cas.

TÍTOL 5 LA INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT

NORMA 11 INCOACIÓ

En tots els casos s' incoarà el procediment mitjançant comunicació de la persona informant pels mitjans següents:

Carta adreçada al responsable del sistema d' informació de BIMSA:
VIADENÚNCIA - INFORMACIONS I COMUNICACIONS BIMSA
De. Corts Catalanes nº 5 pis 1
08173 Sant Cugat del Vallès

Correu electrònic: BIMSA@viadenuncia.net.

Plataformes: <https://box.viadenuncia.net/9180714424>

Telèfon: 931.31.94.40

Entrevista personal amb el responsable de la bústies, prèvia cita pels canals anteriors.

Podrà existir la figura del GESTOR DE LA BÚSTIA, persona física degudament identificada i formada en la matèria objecte del present protocol, que gestionarà la bústies amb el sistema de VIADENUNCIA, remetent la primera i automàtica contesta o formulari de recepció de la comunicació a l' informant i que realitzarà el cribratge de la informació enviada per aquest. En cas que la GESTORA considerés que el motiu de la informació és mínimament viable per ser objecte de recerca es remetrà la documentació rebuda al Comitè Assessor. La persona gestora guardarà secret de qualsevol dada, persona, indicatiu o prova a la qual com a gestora hagi pogut accedir, exceptuant expressa ordre judicial. En cas de filtració per dol o imprudència, per part de la GESTORA respondrà conforme a les normes aplicables al cas. A BIMSA actualment, la persona encarregada de la gestió del Canal intern d'informació és el Sr. Fruitós Richarte. (Compliance officer de BIMSA) com a persones substituïdes hi trobem la Lletrada Haide Costa i el Lletrat Pere Batlle.

No s' admetran comunicacions de persones que no puguin acreditar o aportar dades sobre la seva vinculació amb BIMSA.

Totes les comunicacions i expedient d' investigació s' hauran de guardar degudament durant 10 anys, per part de VIADENUNCIA.

NORMA 12 COMITÈ ASSESSOR

BIMSA nomenarà un Comitè assessor que estarà format per 3 persones sent aquestes, una persona membre del comitè d'empresa, una persona encarregada del compliment normatiu a BIMSA i una persona directiva de recursos humans i administració. Així mateix, existiran uns suplents per a aquells supòsits d' impossibilitat per qualsevol circumstància de formar part del mateix, que seran les persones a qui deleguin oportunament les tres persones titulars de la comissió. Tot i així les tres persones suplents hauran de ser, una del comitè

d'empresa de BIMSA; una persona amb vinculació directe amb el compliment normatiu i una tercera designada per la direcció de RRHH i administració.

El comitè assessor tindrà la funció d'avaluar el present protocol, la seva posada en pràctica i d'impuls de reforma i millora del mateix i d'informar anualment a l'empresa sobre l'ús i destinació de les informacions rebudes.

Els membres del comitè assessor que ho siguin a títol personal tenen un nomenament de 4 anys i estaran sotmesos a les regles de màxima confidencialitat, responsabilitat i incompatibilitat amb BIMSA.

NORMA 13 ABSTENCIÓ I RECUSACIÓ

Si fos el cas, les persones que formin part del Comitè Assessor, es podran abstenir o ser recusades, en el termini improrrogable de 5 dies hàbils, per part de la persona denunciant o denunciada essent les causes taxades, les següents:

- Tenir interès personal en l'assumpte de què es tracti o en un altre, la resolució del qual pogués influir en la d'aquell; tenir qüestió litigiosa pendent amb el presumpte infractor o informant.
- Tenir parentiu de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb el denunciant, presumpte infractor, compartir despatx professional o estar associat amb aquells o compartir interessos econòmics.
- Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb el denunciant o presumpte infractor o alguna de les persones esmentades en l'apartat anterior.

L'actuació del designat com a membre del Comitè Assessor en els quals concorrin motius d'abstenció no implicarà, necessàriament, la invalidesa dels actes en què hagin intervingut. La no-abstenció en els casos en què procedeixi podrà però donar lloc a responsabilitat de la persona membre del Comitè Assessor.

La recusació podrà exercitar-se dins del termini de 5 dies hàbils des que el recusador conegui qui són els membres del Comitè Assessor, i s'efectuarà per escrit expressant la causa davant el propi Comitè Assessor, qui, en cas de no acceptar-ho, farà informe i ho traslladarà tot a l'òrgan de direcció de BIMSA i continuarà amb la tramitació del procediment. Si s'acceptés la recusació es procedirà a la substitució pel seu suplent.

TÍTOL 6 EL DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT

NORMA 14 QÜESTIONS TÈCNiques I PRÈVIES

Efectuada la comunicació o denúncia per la persona informant, pels mitjans establerts, aquesta haurà de rebre en el termini màxim de 24 hores comunicació via mail de la recepció tècnica de la denúncia en què s' inclouran les formes i els passwords per accedir a la informació sobre l' estat de la denúncia o comunicació.

Conforme al tipus de bústies, aquesta persona inicialment receptora de la denúncia serà la GESTORA DE LA BÚSTIA, persona que quedarà identificada en la contesta o comunicació de recepció tècnica, sent preferible que sigui externa a BIMSA o que no formi part de cap òrgan directiu o de decisió de BIMSA.

En cas que la informació fos absolutament anònima o sense possibilitats de comunicar amb la persona informant, per haver-se realitzat per trucada telefònica o postal, sense deixar dades per notificacions, la persona GESTORA DE LA BÚSTIA no efectuarà cap comunicació, fins que no s' identifiqui de forma ferma al denunciant, davant de possibles dubtes o falta d' identificació formal, no es mantindrà cap comunicació amb possibles denunciants, encara que es realitzés la instrucció o investigació pertinent per part del Comitè Assessor, al qual se li donarà trasllat de la denúncia rebuda.

NORMA 15 ELS TERMINIS

En el termini màxim de SET DIES naturals des de la presentació de la denúncia, la persona gestora comunicarà, si s' escau, que deriva de la denúncia al departament, directiu, responsable, intern o extern de BIMSA que hagi de tractar, respondre o actuar respecte de la comunicació. En tot cas si hi ha visos d' un possible assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere, haurà de reportar amb la màxima celeritat al comitè assessor que en un termini màxim de 3 dies hàbils s' haurà de constituir per iniciar el procediment.

NORMA 16 COMUNICACIÓ A L' INFORMANT

El Comitè Assessor comunicarà amb el denunciant o informant, mitjançant AVÍS DE RECEPCIÓ en el termini màxim de SET DIES naturals des de la recepció de la denúncia sobre els següents extrems, però sempre amb la màxima celeritat:

- La identitat concreta dels membres del Comitè Assessor.
- Les formes de comunicar o de contactar amb el Comitè Assessor.
- Les informacions addicionals que hauria de facilitar el denunciant al Comitè Assessor per continuar degudament la instrucció de la denúncia

- La forma de poder contactar amb el Comitè Assessor per mantenir una entrevista física o telemàtica.
- Una primera valoració sobre la viabilitat de la denúncia, que podrà ser l' arxiu definitiu per alguna de les causes següents:
 - No contenir la informació o denúncia fets denunciables.
 - No ser els fets denunciables cap dels supòsits d' assetjament sexual o per raó del sexe definits en el present protocol.
 - Haver-se denunciat els fets amb anterioritat i ja trobant-se resolt
 - Els fets denunciats tenen un component de males relacions personals o, problemes d'organització dins de BIMSA; en aquest cas el Comitè Assessor podrà intervenir com a mediador si el denunciant així li demana.
 - Una primera valoració sobre la viabilitat de la denúncia que podrà ser la continuïtat de l' expedient d' investigació.

NORMA 17 CASOS ESPECIALS

Casos especials: la denúncia innominada, acumulacions i denúncies repetides.

Pot existir i de fet en certs casos és habitual que existeixi, un tipus d' informació o denúncia en què no consti, per la raó que sigui, la persona possiblement infractora o denunciada, atès que se' n coneix el fet o la conseqüència, però no qui n' és l' autor o autors, o la víctima aquest tipus de denúncia se les anomenarà innominades.

En aquests casos la denúncia s' instruirà igualment i una de les obligacions serà en tot cas esbrinar les persones que han realitzat els fets.

En el moment que es conegui o hi hagi indicis de qui pot ser l' autor dels fets, se li traslladarà els fets que se li atribueixen, annexant en el seu cas o ampliant les dades resultants de la instrucció fins aquell moment realitzada. Si no se li hagués pres declaració, haurà de realitzar-se de forma immediata i en cas d' haver-se realitzat com a testifical, valdrà la simple ratificació, que podrà ampliar si el supòsit autor així ho desitja.

Les acumulacions. També és un fet repetit, que es produeixin en una sola denúncia diversos fets que poden ser constitutius de diverses infraccions, o que es presentin en un lapse de temps curt diverses denúncies sobre uns mateixos fets. En tots aquests casos i a criteri del Comitè Assessor, s' intentarà mantenir una unitat d' expedient i es vetllarà per tal de no instruir diverses causes desglossant, això sí, per denúncies, fets i persones responsables i sanejant el procediment, expulsant o arxivant aquells assumptes que no són d' entitat o no es corresponen a infraccions d' Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

Les denúncies repetides, reiterades o ja resoltes. Sol ser habitual, que, per mala fe, desconeixement o per intentar que es resolgui una mateixa qüestió de forma

diferent, el Comitè Assessor estigui obligat a repassar les causes o denúncies ja resoltes per determinar si hi ha identitat dels fets o dels supòsits de fet denunciats. Si és així, el Comitè Assessor resoldrà de forma immediata, en l'AVÍS DE RECEPCIÓ o en ordenament d'arxiu els fets novament denunciats, amb una sucinta referència al resolt arxivat "in limine" la nova denúncia.

NORMA 18 DE LA INSTRUCCIÓ

Valorat pel Comitè Assessor que procedeix iniciar la instrucció, de forma immediata després de la denúncia o degudament aclarida aquesta, i en tot cas en el termini màxim de TRENTA DIES hàbils des de la comunicació de continuar amb la investigació, durà a terme unes DILIGÈNCIES RESERVADES en les quals farà constar de forma sintètica en acord d' incoació:

- L' objecte de la denúncia
- La possible infracció
- Les possibles conseqüències d' aquesta infracció
- La persona o persones suposadament infractores (si resultessin identificades)
- Les diligències a practicades o a practicar per a la determinació, comprovació i esclariment dels fets i a la determinació de les responsabilitats.

El Comitè Assessor com a primera actuació, procedirà a rebre declaració al presumpte infractor, si fos conegut, i dur a terme aquelles diligències que es dedueixin de la denúncia, investigacions prèvies i incoació i del que aquell hagués al·legat en la seva declaració.

No serà necessària la ratificació de denúncia, si aquesta és suficientment clara.

Tots els afectats pel present protocol estan obligats a facilitar al Comitè Assessor, els antecedents i informes necessaris, així com els mitjans personals i materials que precisi per al desenvolupament de les seves actuacions,

En el termini màxim de SETANTA-CINC DIES hàbils a comptar des de l' endemà de la presentació de la denúncia, el Comitè Assessor, formularà la corresponent PROPOSTA DE RESOLUCIÓ, que s' haurà de redactar de manera clara i concisa en paràgrafs degudament separats i numerats per cadascun dels fets que s' imputin al presumpte infractor, que no podran ser diferents dels exposats inicialment en les diligències reservades. També en paràgrafs separats s' esmentarà la normativa interna o externa que es considera infringida, realitzant de forma deguda una valoració de les proves existents en l' expedient i les practicades en fase instructora d' ofici o a instància de part.

En cas d' haver denegat o no realitzat alguna de les proves admeses o proposades es fonamentaran els motius de la decisió.

A la vista del resultat de les actuacions practicades, el Comitè Assessor, també podrà establir la inexistència dels fets, l' arxiu o sobreseïment de les investigacions.

La proposta de resolució es notificarà tant a la persona denunciant com al presumpte infractor concedint-los un termini comú de CINC (5) DIES naturals perquè puguin realitzar les alegacions que considerin convenientes als seus interessos i amb l'aportació de tots els documents que considerin d'interès.

Sempre i en tot cas es preservarà la confidencialitat de les dades de la persona o persones denunciants, testificals i qualsevol altre que aparegui en el procés, identificant-les de la forma següent:

- Denunciants: (D1, D2, D3 ... Dn)
- Testimonis o testimonis (T1, T2, T3 ... Tn)
- Denunciat: (Dt1, Dt2, Dt3 ... Dtn)

Realitzades o no alegacions o transcorregut el termini, el Comitè Assessor haurà de resoldre sempre dins del termini màxim de TRES MESOS des de l'endemà de la recepció de la denúncia, conforme a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE.

En cas d' instrucció innominada, és a dir, denúncia sense que s' hagi pogut determinar una persona o persones a qui atribuir els fets denunciats, no s' haurà de dictar proposta de resolució però la resolució del procediment esgotarà en tot cas el termini de TRES MESOS, sempre amb l' objectiu i obligació de la instrucció de la determinació de la persona que hagués pogut realitzar els fets, dictant si es creu convenient pel Comitè Assessor, resolució que contempli les mesures de fi del procediment.

NORMA 19 MESURES CAUTELARS

Per pròpia iniciativa del Comitè Assessor o a petició de la persona presumptament assetjada es podran establir mesures cautelars quan hi hagi indicis suficients de l' existència d' assetjament que siguin necessàries per al cessament immediat de la situació d' assetjament. En funció de les circumstàncies, es valorarà la conveniència i la possibilitat de separar la víctima de la persona presumptament assetjadora o denunciada, mitjançant canvis de lloc de treball i/o torns de treball, preferentment de la persona presumptament assetjadora o, en cas de no ser possible, de la víctima.

NORMA 20 LA PROVA

Els fets rellevants per a la decisió del procediment podran acreditar-se per qualsevol mitjà de prova admissible en dret.

Per a la pràctica de les proves proposades, així com les d' ofici quan s' estimi oportú, es realitzaran les notificacions corresponents del lloc, data i hora en què s' hauran de realitzar, havent d' incorporar-se a l' expedient la constància de la tramesa i recepció de les notificacions.

Les proves personals seran gravades mitjançant sistema de gravació d'imatge i/o veu, en cas que tothom doni el seu consentiment, cas contrari, o en cas de resultar impossible, s'aixecarà acta que hauran de signar tots els assistents.

- a) Les proves personals es realitzaran preferiblement fora de les oficines de BIMSA, per evitar revelar l' existència del procés investigador.
- b) La intervenció dels membres del Comitè Assessor en totes i cadascuna de les proves personals és essencial i no pot ser suplerta per cap altra persona, en salvaguarda de la confidencialitat.
- c) Les persones denunciades tenen els drets establerts en les directives europees pel que fa als Drets de no declarar o contestar alguna o totes les preguntes que se li formulin, no declarar-se culpables o implicats en els actes objecte de denúncia, a ésser assistits per un tècnic legal, ser assistits per un intèrpret o traductor.
- d) Totes les persones que intervinguin o siguin objecte de declaració, hauran de signar el document de protecció de dades, i de confidencialitat.
- e) els membres del Comitè Assessor, assessoraran la persona informant quant als drets que li assisteixen, derivats de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE, generant-li la confiança deguda, en cas que la denunciant cregui o consideri que està patint algun tipus de represàlia pel fet d' haver denunciat El Comitè Assessor efectuarà totes les gestions perquè la denunciant estigui degudament assessorada i de forma immediata obrirà expedient d' investigació contra la persona de l' organització o tercers que hagin efectuat els actes contra la indemnitat de la denunciant.
- f) els membres del Comitè Assessor responen de qualsevol acte dolós o imprudent que comporti la filtració de les dades del denunciant a tercers, o d' un degut mal funcionament, desídia o deixadesa en les seves obligacions d' instruir el procediment.

TÍTOL 7 LA TERMINACIÓ DEL PROCEDIMENT

NORMA 21 FI DE L' EXPEDIENT

L' informe final de l' expedient d' investigació o RESOLUCIÓ, que posa fi al procediment, haurà d' adoptar-se per la persona instructora juntament amb el Comitè Assessor en el termini màxim de TRES MESOS des de l' endemà de la recepció de la denúncia, llevat que s' hagués establert una pròrroga per la complexitat dels fets investigats pel Comitè Assessor, cas en el qual, el termini màxim per resoldre podrà assolir els sis mesos.

La resolució degudament anonimitzada es notificarà per la plataforma VIADENUNCIA al denunciant, on constarà per 60 dies naturals, arxivant-se a partir d' aquesta data i restant als arxius de VIADENUNCIA. La resolució resoldrà totes les qüestions plantejades a l' expedient.

La resolució haurà de ser motivada i no es podran acceptar fets diferents que van servir de base a la proposta de resolució, sens perjudici d' una diferent valoració jurídica, si fos el cas.

NORMA 22 LA RESOLUCIÓ

La resolució que posi fi a la denúncia podrà resoldre:

- Derivar l' assumpte a altres canals o procediments, si la denúncia afecta Drets individuals del denunciant, com els laborals, econòmics o de relacions humanes.
- Remetre l' assumpte a les autoritats competents perquè es prossegueixi la investigació, com ara i sense caràcter limitatiu;
 - Fiscalia
 - Jutjats
 - Policia
 - Inspecció de treball
- Proposar una sanció als infractors.
- Proposar les millores o canvis en els protocols, sistemes de treball, formació, avaluació de riscos o altres en l' empresa perquè els fets no es tornin a produir o no es redueixi el risc de producció.

NORMA 23 LES ACCIONS

En el cas que es considerés pel Comitè Assessor que els fets objecte de denúncia poden suposar una infracció per part de la persona o persones denunciades, tan aviat com consideri que existeixen indicis que comportin sancions individuals o col·lectives a les persones denunciades, donarà compte en el termini màxim de dos (2) dies hàbils al departament que correspongui de BIMSA, perquè iniciïn les accions, o procediments que corresponguin.

En especial el Comitè Assessor vetllarà perquè, davant l' indicati d' infraccions de normativa interna o externa, de tipus, laboral, administrativa o penal, per part dels denunciats o tercers, donar compte immediat al departament competent de l' empresa, per si correspon iniciar accions, laborals, administratives o penals.

NORMA 24 SOBRESEÏMENT

En cas que el Comitè Assessor, tinguis indicis que la persona informant o denunciant, usa el sistema de denúncia per un mal ús, o que la denúncia és clarament falsa, resoldrà el seu arxiu i sobreseïment, i donarà compte de la seva decisió a BIMSA.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA ENTRADA EN VIGOR

El present protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de BIMSA ha estat negociat amb la Representació Legal dels treballadors de l'empresa, i ha estat aprovat per la comissió de negociació del II Pla d'igualtat.

SEGONA PUBLICITAT

El present procediment es difondrà per correu electrònic a tot el personal i afectats de BIMSA per a coneixement de la totalitat del seu equip humà, vetllant per la seva comunicació el propi comitè de compliance, que podrà requerir l'ajut de qualsevol membre de BIMSA.

NORMES D' ESTIL

Qualsevol referència a gènere, el fora masculí o femení ha de ser entès en ambdós sentits, així s' usen en el present de forma indistinta, diversos càrrecs tals com gestora, instructora, denunciada, que també es refereixen a gestor, instructor o denunciat.

GLOSSARI

Denúncia o informació: S'usen en el mateix sentit. Relació de fets efectuats per persones identificades o no que poden suposar una infracció per fets que es defineixin com a assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

Comitè Assessor: Òrgan col·legiat compost per: tres persona, preferiblement dues persones de l'empresa, una representant dels treballadors nomenada per la representació legal dels treballadors. Aquest comitè donarà compte a l'administració societària de forma anual de l'evolució del protocol i proposarà modificacions o actualitzacions del mateix, entre d'altres.

Persona Gestora de la bústies: persona física degudament designada que gestiona a primer nivell la bústies de denúncies. Aquesta persona guarda el secret de les comunicacions que continguin indicis de ser susceptibles d'investigació i les envia al Comitè Assessor.

Persona informant: Persona que inicia el procediment a qui li assisteixen tots els drets derivats de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE, en especial la protecció de la seva identitat i evitar que pateixi represàlies.

Persona denunciada: És la persona a qui se li atribueixen els fets objecte de denúncia, li assisteixen els drets derivats de Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció per la qual es transposa la Directiva 2019/1937 CE i aquells que resulten dels drets de les persones a qui se li inicia un expedient.

Comunicació automàtica: Comunicació que realitza el sistema o plataforma VIADENUNCIA a la persona informant si aquesta ha facilitat mail de contacte per mantenir comunicacions, es rep en el termini màxim de 24 hores i conté dades essencials de la comunicació, però especialment es facilita el sistema i password d'entrada el sistema VIADENUNCIA.

Avís de recepció: Document processal elaborat pel gestor de la bústies, en cas d'existir aquesta figura, a comunicar a la plataforma EN EL TERMINI MÀXIM DE SET DIES naturals a la persona informant, i que conté les dades bàsiques de la informació realitzada, els drets i deures de la persona informant i la destinació inicial de la denúncia.

Diligències reservades: Fase d'investigació que porta a terme el Comitè Assessor per tal d'aclarir els fets, la qual culmina amb informe on consten les dades bàsiques del procediment, les persones denunciant i denunciada, si de cas l'

acumulació, els fets, les possibles infraccions, les possibles sancions si fos el cas i les diligències de prova que es realitzaran o que considera la persona instructora que cal realitzar.

Proposta de resolució: Document processal que elabora el Comitè Assessor, que valora totes les diligències de prova realitzades conforme a les diligències reservades i que es notifica anonimitzada a la part denunciada per al·legacions.

Resolució: Document processal de tancament del procés, en el qual es resol la denúncia en les formes establertes en el present procediment.

Viadenúncia: Sistema de bústies via web anònim i confidencial que reuneix tots els requisits tecnicojurídics que estipula la referida directiva i la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

Òrgan de Control (Compliance Officer): L'òrgan de control de BIMSA es constitueix encarregat de la supervisió, control del compliment i millora del previst en el model de prevenció de riscos penals de BIMSA. Igualment, és l'encarregat de resoldre qualsevol dubte o consulta que sorgeixi respecte de la interpretació del compliment normatiu.

Nota de signatura:

En les meves potestats de control de protocols, signo el present en la data que consta a la signatura digital, per deixar-ne la deguda constància del document consensuat i amb les darreres aportacions, esmenes i rectificacions per tal que sia aportat al consell d'administració, amb les maquetacions que corresponguin,

Firmado digitalmente por
FRUITOS RICHARTE (R: B66569435)
Fecha: 2024.05.08
11:57:04 +02'00'

Comissió de Negociació del II Pla d'igualtat:

María Teresa Gámez Rus - (TCAT)
Firmado digitalmente por
María Teresa Gámez Rus - (TCAT)
Fecha: 2024.05.09 10:17:17
+02'00'

María Teresa Gámez Rus

Delegada de Personal

Marta Guillén Famada - (TCAT)
Firmado digitalmente por
Marta Guillén Famada - (TCAT)
Fecha: 2024.05.09 12:37:20
+02'00'

Marta Guillén Famada

Cap de Serveis Jurídics

Montserrat Buj Lozano - (TCAT)
Firmado digitalmente por
Montserrat Buj Lozano - (TCAT)
Fecha: 2024.05.09 10:04:43 +02'00'

Montserrat Buj Lozano

Delegada de Personal

José Oriol Bernadell Victoria - (TCAT)
Firmado digitalmente por
José Oriol Bernadell Victoria - (TCAT)
Fecha: 2024.05.09 11:57:07
+02'00'

Oriol Bernadell Victoria

Cap de Control i Qualitat

María Reyes Villarejo Martín
Fecha: 2024.05.09
09:49:25 +02'00'

María Reyes Villarejo Martín

Delegada de Personal

José Gutiérrez Alba - (TCAT)
Firmado digitalmente por
José Gutiérrez Alba - (TCAT)
Fecha: 2024.05.02
10:55:31 +02'00'

José Gutiérrez Alba

Director d'Administració